

PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN *JOB SAFETY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B
Kalimantan Timur)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Disusun Oleh:

PARAMITHA NURMALINA YUDianto
NIM. 125030207111010



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2016

Motto

Jangan pernah berputus asa, karena sebuah kesuksesan selalu terbentuk dari usaha, doa, dan air mata...”

-Reza Pratama-

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* Terhadap Kinerja
Karyawan

Disusun oleh : Paramitha Nurmalina Yudianto

NIM : 125030207111010

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 13 April 2016

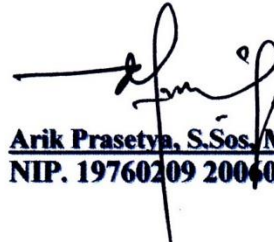
Komisi Pembimbing

Ketua,



Dr. Djamhur Hamid, DIP.BUS, M.Si
NIP. 19481110 198010 1 001

Anggota,



Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200604 1 001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 01 Juni 2016
Jam : 11.00
Skripsi atas nama : Paramitha Nurmalina Yudianto
Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur)

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua,



Dr. Djahur Hamid, DIP.BUS, M.Si
NIP. 19481110 198010 1 001

Anggota,



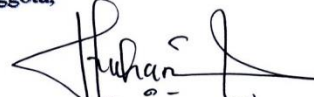
Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D
NIP. 19760209 200404 1 001

Anggota,



Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA
NIP. 19580501 198403 1 001

Anggota,



Ika Ruhana, S.Sos, M.Si
NIP. 19770522 200604 2 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 10 Mei 2016

Paramitha Nurmalina Y

125030207111010

ABSTRAK

Paramitha Nurmalina Yudianto, 2016, Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, **Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur)**, Djamhur Hamid, Dr, DIP.BUS, M.Si, dan Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D.

Persaingan jasa pertambangan di Indonesia menjadikan banyak kompetitor untuk berusaha bersaing dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan, hal ini dipengaruhi oleh banyaknya pesaing dengan memberikan layanan terbaik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh signifikan Kecerdasan Emosi (X_1), dan *Job Safety* (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel sebanyak 83 orang responden yang merupakan karyawan dari PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur dengan menggunakan teknik *Propotional Random Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner secara langsung di PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosi (X_1) dan *Job Safety* (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: Kecerdasan Emosi, *Job Safety*, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Paramitha Nurmalina Yudianto, 2016, Department of Business Administration, Concentration in Human Resource Management, Faculty of Administration, University of Brawijaya, the Effect of Emotional Intelligence and Job Safety on the Employee Performance (Study on the Employee of PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan), Djamhur Hamid, Dr, DIP.BUS, M.Si, and Arik Prasetya, S. Sos, M.Si, Ph.D.

Mining Competition services in Indonesia to make a lot of competitors for trying to compete by improving the performance of the company, it is influenced by a number of competitors to provide the best service. The purpose of this study is to identify and explain the significant influence of emotional intelligence (X_1) and Job Safety (X_2), on the Employee Performance (Y).

Research type used is explanatory research with quantitative approach. A sample of 83 respondents who are employees of PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan using proportional random sampling technique. Data collection methods used in this research is by distributing questionnaires directly in PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Location PIT B East Kalimantan. Analysis of the data used is descriptive analysis and linear regression.

The results showed that emotional intelligence variable (X_1) and Job Safety (X_2), have positive and significant impact on employee performance (Y) is proven with a probability value <0.05 , which means that there is a significant influence.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Safety, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* terhadap Kinerja Karyawan**”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan berbagai pihak, oleh karena itu, ucapan terima kasih disampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
2. Ibu Prof. Dr. Endang Siti Astuti, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
3. Bapak Mohamad Iqbal S.Sos, M.IB D.BA selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
4. Bapak Dr. Drs. Wilopo M.AB selaku Ketua Program Studi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya;
5. Bapak M. Kholid Mawardi. Ph.D selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
6. Bapak Djamhur Hamid, Dr selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar telah membimbing, memberikan dorongan, bimbingan dan masukan yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak Arik Prasetya, S.Sos, M.Si, Ph.D selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar telah membimbing, memberikan dorongan, bimbingan dan masukan yang bermanfaat dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

8. Bapak Ibu Dosen serta seluruh staf pengajar Fakultas Ilmu Administrasi khususnya Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang yang telah memberikan ilmunya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Bapak Faruk Fauzi selaku pemimpin PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B dan seluruh karyawan yang telah memberikan izin serta membantu dalam melakukan penelitian.
10. Keluarga thathitholy (Papa Hengky, Mama Lilien, Pramesthi, Alditho, dan Alfitho) tercinta yang telah memberikan dorongan semangat dan doa yang luar biasa selama ini.
11. Pengisi hariku Reza Pratama yang telah memberikan dukungan, semangat, doa dan motivasi yang bermanfaat bagi penulis.
12. Sahabat-sahabat tercinta Pitirmiwir (Dewi, Retno, Pipit, Irma), Andongers (Farucha, Yovita, Iva, Denis, Rina, Anissa, Diniya, Agustin, Ida, Evita, Li'ana), Rositha Dini, Radito Ibam Suseno, Puthud Wijanarko, Arif Rahman Hidayat, dan lain-lain yang telah memberikan dorongan semangat dan doa yang bermanfaat bagi penulis.
13. Seluruh keluarga besar mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis khususnya angkatan 2012 dan keluarga besar mahasiswa Universitas Brawijaya.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 11 Maret 2016

Penulis

Paramitha Nurmalina Y

DAFTAR ISI

	Halaman
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
LAMPIRAN.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan.....	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 9
A. Kajian Empirik	9
B. Kajian Teoritik.....	14
1. Kecerdasan Emosi	14
a. Pengertian Kecerdasan Emosi	14
b. Karakteristik Kecerdasan Emosi	16
2. <i>Job Safety</i> (Keselamatan Kerja)	17
a. Pengertian <i>Job Safety</i>	17
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Safety</i>	18
c. Tujuan <i>Job Safety</i>	19
d. Syarat-Syarat <i>Job Safety</i>	20
e. Kecelakaan Kerja.....	20
3. Kinerja Karyawan.....	21

a.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
b.	Pengukuran Kinerja Karyawan.....	23
c.	Unsur-unsur Kinerja Karyawan.....	24
d.	Tujuan Kinerja Karyawan	26
e.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..	27
f.	Aspek-Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja.....	30
g.	Penilaian Kinerja Karyawan.....	31
h.	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	32
C.	Hubungan Antar Konsep	33
1.	Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Karyawan	33
2.	Hubungan antara <i>Job Safety</i> dengan Kinerja Karyawan	34
D.	Model Konseptual Penelitian.....	36
E.	Model Hipotesis.....	36

BAB III	METODE PENELITIAN	38
A.	Jenis Penelitian	38
B.	Lokasi Penelitian	39
C.	Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran .	39
1.	Konsep	39
2.	Variabel	40
a.	Variabel Independen.....	41
b.	Variabel Dependen	41
3.	Definisi Operasional	41
a.	Variabel Kecerdasan Emosi.....	42
b.	Variabel <i>Job Safety</i>	45
c.	Variabel Kinerja Karyawan	46
4.	Skala Pengukuran	51
D.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	52
1.	Populasi	52
2.	Sampel	52
3.	Teknik pengambilan <i>sampling</i>	53
E.	Teknik Pengumpulan Data	54
1.	Sumber Data	54
a.	Data Primer.....	54
b.	Data Sekunder.....	55
F.	Metode Pengumpulan Data	55
1.	Metode Angket atau Kuesioner	55
2.	Dokumentasi	56
3.	Instrumen Penelitian	57
G.	Pengujian Instrumen	57
1.	Uji Validitas.....	57

2. Uji Reliabilitas	58
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	59
H. Teknik Analisis Data	62
1. Analisis Statistik Deskriptif	62
2. Analisis Statistik Inferensial	63
a. Uji Asumsi Klasik	63
1. Uji Normalitas	63
2. Multikolonieritas	63
3. Heterokedastisitas	64
b. Analisis Regresi Linear Berganda	64
I. Uji Hipotesis	65
1. Uji Simultan (uji F)	65
2. Uji Parsial (uji t)	66
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PAMBAHASAN	68
A. Gambaran Umum Perusahaan	68
1. Sejarah Perusahaan	69
2. Nilai, Visi, serta Misi PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project	70
a. Nilai Perusahaan	70
b. Visi Perusahaan	71
c. Misi Perusahaan	71
3. Makna Logo PT Darma Henwa Tbk	72
4. Sruktur Organisasi	74
5. Deskripsi Pekerjaan	75
B. Gambaran Umum Responden	78
1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	78
2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Responden	80
3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	81
4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan	82
5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja ...	84
C. Analisis Data	85
1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	85
a. Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosi	85
b. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Safety</i>	96
c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	100
2. Hasil Analisis Statistik Inferensial	109
a. Uji Asumsi Klasik	109
1) Uji Normalitas	109
2) Uji Multikolonieritas	110

3) Uji Heterokedastisitas.....	112
b. Analisis Regresi Linear Berganda	114
1) Persamaan Regresi.....	114
2) Koefisien Determinasi	115
3. Hasil Uji Hipotesis.....	117
a. Hasil Uji Simultan	117
b. Hasil Uji Parsial	118
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	120
1. Analisis Deskriptif.....	120
a. Variabel Kecerdasan Emosi.....	120
b. Variabel <i>Job Safety</i>	120
c. Variabel Kinerja Karyawan	121
2. Pengaruh Kecerdasan Emosi dan <i>Job Safety</i> secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan	121
3. Pengaruh Kecerdasan Emosi dan <i>Job Safety</i> secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan	125
a. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Karyawan.....	125
b. Pengaruh <i>Job Safety</i> terhadap Kinerja Karyawan	127

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	129
B. Saran	130

DAFTAR PUSTAKA	132
-----------------------------	------------

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Hasil Penelitian Terdahulu	13
2	Konsep, Variabel, Indikator, dan <i>Item</i> dalam Penelitian	48
3	Teknik Pengambilan Sampel.....	53
4	Rekapitulasi Uji Validitas Instrumen	60
5	Rekapitulasi Uji Reliabilitas Instrumen	62
6	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	79
7	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Responden	80
8	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	81
9	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan	82
10	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	84
11	Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosi.....	86
12	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Safety</i>	97
13	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	101
14	Hasil Uji Normalitas	110
15	Hasil Uji Multikolinieritas	111
16	Persamaan Regresi	114
17	Koefisien Korelasi dan Determinasi	115
18	Uji Simultan	117
19	Uji Parsial.....	118

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1	Model Konseptual Penelitian	36
2	Model Hipotesis	37
3	Logo Perusahaan	72
4	Bagan Struktur Organisasi Perusahaan	74
5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	113

LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
1.	Surat Keterangan Penelitian	134
2.	Kuesioner	135
3.	Frekuensi Jawaban Responden	143
4.	Hasil Validitas dan Reliabilitas	153
5.	Hasil Asumsi Klasik.....	158
6.	Hasil Regresi Linier Berganda	161
7.	<i>Curriculum Vitae</i>	163

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional. Salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Perusahaan mempunyai tujuan jangka panjang dan jangka pendek yang perlu dicapai. Pencapaian tujuan-tujuan tersebut suatu perusahaan membutuhkan daya dukung dalam bentuk sumber daya manusia, sistem dan teknologi yang terpadu, serta strategi yang tepat. Pengelolaan sumber daya yang dibutuhkan oleh perusahaan, maka sumber daya manusia menempati kedudukan yang paling penting.

Sumber daya manusia sebagai pengelola aktif dari sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, sehingga peran kunci dalam keberhasilan perusahaan berada pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Kesuksesan dan keberhasilan perusahaan bisa dilihat dari kecerdasan emosi karyawan, program *job safety* dan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawannya melalui hasil yang diberikan untuk perusahaan, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal. Dalam menampilkan kinerja yang baik karyawan

harus memiliki kemampuan untuk mengatur emosi, karena emosi manusia seringkali melebihi standar yang dimiliki dan dapat merusak kinerja yang diberikan pada karyawan tersebut. Luthans (2006:332) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai “subset kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakan emosi dan perasaan, dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun pemikiran dan tindakan.” Kapasitas untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, untuk memotivasi diri, dan untuk mengelola emosi diri sendiri dalam hubungannya dengan orang lain.

Pernyataan tersebut diatas didukung oleh Goleman (2005:456), yaitu berbagai penelitian terbaru membuktikan bahwa kecerdasan intelektual (*Intelektual Quotient/IQ*) bukan satu-satunya ukuran yang tepat untuk menentukan potensi keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Ukuran yang lebih tepat untuk hal tersebut adalah kecerdasan emosional (*Emotional Intelligence/EI*). Kecerdasan emosional menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam mengelola diri pribadi dalam berpikir dan bertindak, dan kemampuan dalam mengatur emosinya terhadap orang lain.

Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil tetapi karyawan yang mampu bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus memberikan jaminan agar karyawan merasa terlindungi dalam menjalankan kegiatan kerja dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Jaminan keselamatan kerja secara langsung memberikan perasaan yang aman sehingga karyawan dapat bekerja

tanpa adanya perasaan tertekan dengan kondisi atau keadaan di sekitarnya. Upaya dalam memberikan jaminan keselamatan kerja yaitu dengan memberikan perlindungan bagi karyawan sehingga mereka dapat terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005:161) *job safety* (keselamatan kerja) menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan pelatihan.

Selain karyawan harus memiliki kemampuan kecerdasan emosi dan program *job safety* yang diberikan perusahaan untuk menjalankan visi dan misi perusahaan, kinerja yang diberikan karyawan juga harus diperhatikan. Menurut Mangkunegara (2005:59) menyatakan bahwa sumber daya manusia harus memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan dalam sebuah perusahaan dituntut untuk menyesuaikan diri dengan sistem baru dari perusahaan yang sedang gencar melakukan perbaikan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaannya. Keadaan yang demikian menimbulkan persaingan antar karyawan dalam satu perusahaan yang sama. Kondisi yang demikian juga dapat menimbulkan beban tambahan bagi karyawan yang

bersangkutan, bukan hanya itu, sebuah perusahaan yang sumber daya manusianya kurang dapat menyebabkan karyawan menempati posisi atau jabatan lebih dari satu. Karyawan dituntut untuk tetap melakukan pekerjaannya secara profesional seperti yang terjadi pada PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Apabila kondisi ini dibiarkan, maka gangguan yang bersifat fisik maupun psikis akan muncul dalam keseharian karyawan tersebut. Kondisi ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja yang pada akhirnya menimbulkan kejenuhan saat bekerja dan mengurangi tingkat pengaruh kecerdasan emosi dan *job safety* (keselamatan kerja) terhadap kinerja karyawan.

PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur merupakan perusahaan jasa pertambangan yang bergerak dalam berbagai macam bidang jasa kontraktor, jasa penambangan umum, pemeliharaan dan perawatan peralatan. PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur juga bergerak dalam berbagai macam bidang usaha yang menggunakan sumber daya dimulai dari modal, material, dan mesin. Kegiatan usaha tersebut termasuk dalam lingkup usaha yang memiliki proses kegiatan penambangan. PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur telah melakukan berbagai kegiatan penambangan di beberapa proyek dengan hasil dan kualitas yang dapat dibanggakan, salah satunya yaitu PT Kaltim Prima Coal yang bergerak pada proyek pertambangan batu bara.

Berdasarkan misi PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur yaitu menciptakan pengetahuan manajemen yang baik, memberikan

nilai maksimum ke seluruh *stakeholders* dan terus tumbuh secara berkesinambungan, menyediakan pelayanan berkualitas tinggi untuk *stakeholders* dengan komitmen yang tinggi dalam hal *Health, Safety and Environment* serta tanggung jawab sosial perusahaan yang tinggi maka PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan tercapai apabila didukung oleh kecerdasan emosi dan program *job safety*. Karyawan yang memiliki kemampuan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Kecerdasan emosional memiliki peranan penting dalam kehidupan karyawan, yakni agar lebih memotivasi untuk melakukan hal terbaik yang bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal bagi dirinya sendiri maupun perusahaan. Keselamatan kerja (*job safety*) juga sangat penting diperhatikan untuk menjaga keamanan dan kenyamanan kerja karyawan yang menjadi tanggung jawab perusahaan agar kinerja yang diberikan karyawan sesuai dan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Berdasarkan pengetahuan tentang peranan kecerdasan emosi dan *job safety* dalam meningkatkan kinerja karyawan, peneliti memilih PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur sebagai obyek penelitian, pemilihan perusahaan ini didasarkan pertimbangan karena perusahaan ini bergerak dalam berbagai macam bidang jasa kontraktor, jasa penambangan umum, pemeliharaan dan perawatan peralatan yang memerlukan kemampuan mengatur emosi (kecerdasan emosi) dan program *job safety* agar kinerja karyawan sesuai dengan target perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* terhadap Kinerja Karyawan”**. (Studi pada Karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kecerdasan emosi, *job safety*, dan kinerja karyawan pada karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosi dan *job safety* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kecerdasan emosi dan *job safety* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui deskripsi kecerdasan emosi, *job safety* dan kinerja karyawan pada karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.

2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara kecerdasan emosi dan *job safety* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara kecerdasan emosi dan *job safety* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.

D. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang baik secara akademis maupun praktis, yaitu:

1. Kontribusi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan mengenai kecerdasan emosi dan *job safety* terhadap kinerja. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi semua pihak yang ingin melakukan penelitian dengan topik serupa.

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan informasi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga mencapai kinerja yang baik dan memuaskan.

E. Sistematika Pembahasan

Peneliti menguraikan secara singkat sistematika pembahasan untuk memberikan gambaran yang jelas sistematika yang berkenaan dengan isi skripsi sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Bab pendahuluan secara garis besar menggambarkan hal-hal yang mengarah pada pokok pembahasan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yang meliputi latar belakang, rumusan masalah yang dihadapi sebagai dasar dan landasan ilmiah yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan teori yang mendukung dan berhubungan dengan masalah yang dihadapi sebagai dasar dan landasan ilmiah yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian disajikan mengenai rancangan metode penelitian yang berisi mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil dan pembahasan data yang diperoleh selama mengadakan penelitian yang meliputi penyajian data berupa gambaran umum perusahaan, gambaran responden, analisis data yang telah diolah dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran sebagai bahan pertimbangan bagi aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Empirik

Sebuah penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan penelitian ini dikemukakan oleh:

1. Devi (2011)

Penelitian ini dilakukan oleh Dita Rolliyawati Devi pada tahun 2011 dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja” (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Malang). Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 70 orang karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Malang. Metode pengumpulan data yang dipakai adalah kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa Kecerdasan Emosional Karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y). Hipotesis empat menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecerdasan emosional karyawan terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel pertumbuhan. Hipotesis ini dapat dibuktikan dengan membandingkan besarnya *Direct Effect* (pengaruh langsung) variabel X terhadap Z dengan *Total Effect* (pengaruh keseluruhan). Besar *Direct Effect* (pengaruh langsung) X terhadap Z adalah

0,522, dimana hasil ini lebih kecil dari *Total Effect* (pengaruh keseluruhan) dengan nilai 0.644. sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan variabel pertumbuhan sebagai variabel antara berpengaruh signifikan.

2. Casmianti (2012)

Penelitian ini dilakukan oleh Casmianti pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh *Job Demand* dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja dengan *Burnout* sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Rumah Sakit Banyumanik Semarang”. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan rumah sakit Banyumanik Semarang. Metode pengumpulan data yang dipakai kuesioner dengan menggunakan skala Likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job demand* dengan moderasi *burnout* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,756 > 1,67$), kecerdasan emosional dengan moderasi *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6,331 > 1,67$), hasil uji F model pertama $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($96,229 > 3,09$) dan uji F model kedua $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($108,948 > 3,09$) artinya bahwa secara simultan *job demand* dan kecerdasan emosional yang dimoderasi oleh *burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan RS. Banyumanik.

3. Paramita (2012)

Penelitian ini dilakukan oleh Catarina Cori Pradnya Paramita pada tahun 2012 dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) APJ Semarang”. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja. Korelasi antara variabel keselamatan kerja dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,726 maka hubungan linier antara keselamatan kerja dengan motivasi kerja adalah kuat dan positif. Pengaruh yang diberikan variabel keselamatan kerja terhadap variabel motivasi kerja sebesar 52,8%.

4. Wijayanto (2013)

Penelitian ini dilakukan oleh Rendi Wijayanto pada tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan” (Studi Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang). Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 62 orang karyawan PT Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang. Metode pengumpulan data yang dipakai kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus.

Hasil penelitian tersebut berhasil membuktikan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini

dapat dilihat dari nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai α (*alpha*) yang dipakai yaitu sebesar 0,05 sehingga $0,006 < 0,05$ dengan variabel keselamatan kerja memiliki koefisien *path* yang menunjukkan nilai sebesar 0,299, nilai t_{hitung} sebesar 2,830 dengan probabilitas sebesar 0,006.

5. Amalita (2015)

Penelitian ini dilakukan oleh Aulia Nur Amalita pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” (Studi pada Karyawan Kompartemen Operasi I dan II PT Pupuk Kaltim). Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 87 responden karyawan kompartemen operasi I dan II pada Kompartemen operasi I dan II PT Pupuk Kaltim. Metode pengumpulan data yang dipakai adalah kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling*.

Hasil penelitian tersebut berhasil membuktikan bahwa program keselamatan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,270 dengan signifikan sebesar 0,038. Variabel program keselamatan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai α (*alpha*) yaitu sebesar 0,05 sehingga $(0,038 < 0,05)$.

Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	Variabel	Metode	Hasil
Dita Rolliyawati Devi	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja	1. Kecerdasan Emosi 2. Motivasi Kerja 3. Kinerja karyawan	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa Kecerdasan Emosional Karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y).
Casmianti	Pengaruh <i>Job Demand</i> dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja dengan <i>Burnout</i> sebagai Variabel Moderating	1. <i>Job Demand</i> 2. Kecerdasan Emosional 3. Kinerja Karyawan	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dengan moderasi <i>burnout</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
Catarina Cori Pradnya Paramita	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Keselamatan Kerja 2. Kesehatan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi kerja.
Rendi Wijayanto	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan	1. Keselamatan Kerja 2. Kesehatan Kerja 3. Motivasi Kerja 4. Kinerja Karyawan	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian ini terdapat pengaruh secara signifikan antara keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2).

Lanjutan Tabel 1 Hasil Penelitian Terdahulu

Dita Rolliyawati Devi	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja	4. Kecerdasan Emosi 5. Motivasi Kerja 6. Kinerja karyawan	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	Hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa Kecerdasan Emosional Karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y).
-----------------------	--	---	---	---

Sumber: Data diolah, 2016.

B. Kajian Teoritik

1. Kecerdasan Emosi

a. Pengertian Kecerdasan Emosi

Menurut Ummah, *et al* (2003:70) kecerdasan emosi adalah kemampuan untuk mendeteksi dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Manusia sebagai makhluk yang memiliki emosi sangat terpengaruh dengan suasana perasaannya dalam melakukan kegiatan. Emosi mempunyai peran penting dalam mendukung keberhasilan, ketika menghadapi tantangan secara pribadi manusia perlu mengelola emosinya yang berupa perasaan takut, malas, tidak percaya diri, dan merubahnya menjadi perasaan berani, rajin, dan percaya diri. Proses mencapai tujuannya manusia seringkali memerlukan manusia lain, maka kepekaan terhadap emosi orang lain memberi peran dalam keberhasilan seseorang. Seseorang

perlu mengembangkan kemampuan bertenggangrasa, berempati, saling memotivasi, hormat, bertahan untuk jujur dan tegas. Semua hal tersebut berhubungan dengan kemampuan mengenali dan mengelola emosi.

Luthans (2006:332) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai “subset kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakan emosi dan perasaan, dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun pemikiran dan tindakan.” Kapasitas untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, untuk memotivasi diri, dan untuk mengelola emosi diri sendiri dalam hubungannya dengan orang lain.

Pendapat dari Ummah *et al* dan Luthans akan kecerdasan emosi dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membatasi emosi dari sendiri atau orang lain. Kecerdasan emosi merupakan pendapat seseorang mengenai emosi dan bagaimana emosi dapat membantu pemikirannya dalam setiap melakukan kegiatan kerja atau mengambil tindakan yang baik dan benar. Kecerdasan emosi juga mampu mengendalikan emosi dalam suatu hubungan dengan orang lain.

b. Karakteristik Kecerdasan Emosi

Menurut Luthans (2006:333) kecerdasan emosi memiliki macam-macam karakteristik yang membedakan dari dalam diri dan akan berdampak di tempat kerja. Karakteristik menurut Luthans tersebut terdiri atas kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Berikut ini macam-macam karakteristik :

- 1) Kesadaran diri
Pemahaman diri, pengetahuan tentang perasaan sebenarnya pada satu kejadian.
- 2) Manajemen diri
Menangani emosi untuk memudahkan dan bukan untuk menghalangi tugas, tidak setuju dengan emosi negatif dan kembali ke jalur konstruktif untuk penyelesaian masalah.
- 3) Motivasi diri
Tetap pada tujuan yang diinginkan, mengatasi impuls emosi negatif dan menunda gratifikasi untuk memperoleh hasil yang diinginkan.
- 4) Empati
Memahami dan sensitif dengan perasaan orang lain, dapat merasakan apa yang dirasakan dan diinginkan orang lain.
- 5) Keterampilan sosial
Kemampuan membaca situasi sosial, lancar dalam berinteraksi dengan orang lain dan membentuk jaringan dan dapat menuntun emosi dari tindakan orang lain.

Berdasarkan penjelasan menurut Luthans disimpulkan bahwa karakteristik kecerdasan emosi merupakan dimensi yang dimiliki seseorang agar dapat mengatur suasana hati, menjaga agar bebas dari stres, tidak melumpuhkan kemampuan untuk berfikir, dan cepat dalam mengambil tindakan atau keputusan. Kesadaran diri sangat penting bagi karyawan karena apabila karyawan tersebut tidak sengaja ceroboh dan tidak memperhatikan dirinya secara akurat maka akan merugikan dirinya dan

berdampak negatif. Manajemen diri karyawan mampu mengendalikan, mengelola dan menjaga diri agar emosi dan impuls yang merusak tetap terkendali. Motivasi diri dapat menggunakan hasrat untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran, membantu untuk mengambil inisiatif untuk bertindak secara efektif, dan bertahan menghadapi kegagalan atau frustrasi. Empati adalah memahami perasaan dan masalah karyawan lainnya dan berfikir dengan sudut pandang mereka, menghargai perbedaan perasaan orang mengenai berbagai hal. Keterampilan sosial dapat diartikan bahwa karyawan mampu untuk menangani emosi dengan baik ketika berhubungan dengan karyawan lainnya.

2. *Job Safety* (Keselamatan Kerja)

a. Pengertian *Job Safety* (Keselamatan Kerja)

Menurut Mondy (2008:81) keselamatan kerja mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal yang termasuk dalam cakupan definisi mengenai keselamatan tersebut adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan cedera stres berulang serta kekerasan di tempat kerja.

Menurut Mangkunegara (2005:161) keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, patah tulang, kerugian alat tubuh,

penglihatan, dan pendengaran. Beberapa hal tersebut sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan.

Berdasarkan pendapat Mondy dan Mangkunegara dapat disimpulkan bahwa *job safety* (keselamatan kerja) adalah sistem perlindungan diri terhadap segala kemungkinan yang dapat terjadinya kecelakaan dan tindakan aktif pada diri karyawan untuk menjaga keselamatannya dari hal-hal yang tidak diinginkan dan upaya untuk mengurangi terjadinya kecelakaan saat melakukan pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Safety* (Keselamatan Kerja)

Menurut Swasto (2011:108) beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi tempat kerja yang tidak aman
 - a. *Layout* pabrik, yaitu cara penyusunan mesin-mesin beserta perlengkapannya yang diperlukan untuk proses kegiatan
 - b. Sistem penerangan. Sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat obyek yang dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari.
 - c. Kondisi peralatan yang ada. Kondisi mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan merupakan salah satu timbulnya kecelakaan.
- 2) Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan
 - a. Kebiasaan pengamanan peralatan. Manusia merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya kecelakaan. Kebiasaan untuk mengamankan peralatan juga merupakan timbulnya kecelakaan. Kebiasaan pengamanan peralatan ini tercemin pada bagaimana peralatan, bahan-bahan dan benda-benda lain diamankan, peralatan tersedia secara memadai serta pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik.

- b. Penggunaan pelindung diri. Cara pencegahan lain terhadap kemungkinan bahaya adalah perlindungan diri terhadap para karyawan pada waktu bekerja.
- c. Penggunaan prosedur kerja. Prosedur kerja adalah tata cara mengerjakan sesuatu yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan secara baik berdasar prosedur kerja yang ada, sehingga dapat terhindar kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Berdasarkan penjelasan Swasto dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job safety* (keselamatan kerja) yang dapat berakibat kecelakaan kerja meliputi kondisi perusahaan yang tidak sesuai atau kurang terlindungi, kegiatan dari karyawan yang tidak memenuhi keselamatan dan kondisi atau suasana kejiwaan karyawan. Keselamatan kerja pada dasarnya sangat penting bagi karyawan karena mampu mencegah terjadinya kecelakaan yang terjadi pada dirinya.

c. Tujuan *Job Safety* (Keselamatan Kerja)

Menurut Mangkunegara (2009:162) Tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Agar setiap karyawan mendapat jaminan keselamatan.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- 5) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan Mangkunegara, terdapat lima tujuan yang menjadi acuan adanya keselamatan kerja untuk karyawan. Keselamatan kerja yang sudah diberikan dari perusahaan untuk karyawan dikatakan berhasil apabila

karyawan mengikuti prosedur yang sudah diberikan perusahaan dan tujuan adanya keselamatan kerja akan berjalan dengan baik.

d. Syarat-syarat *Job Safety* (Keselamatan Kerja)

Menurut Hariandja (2007:313), ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja yang ditunjukkan untuk :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi peledakan.
4. Memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran dan kejadian-kejadian lain berbahaya.
5. Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberikan alat-alat perlindungan diri.
7. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
8. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya.
9. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada karyawan yang bahaya kecelakaan menjadi bertambah tinggi.

Syarat-syarat keselamatan kerja menurut Hariandja dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja yang harus dipenuhi perusahaan adalah keselamatan karyawan yang merupakan kegiatan untuk mencegah kecelakaan, cacat, kematian dan kerugian akibat dari kecelakaan kerja.

e. Kecelakaan Kerja

Flippo dalam Panggabean (2004:114) mengemukakan bahwa kecelakaan adalah suatu peristiwa yang tidak direncanakan dan harus dianalisis dari segi biaya dan sebab-sebabnya. Menurut Fajar dan Heru (2010:207) kecelakaan kerja biasanya merupakan hasil dari tindakan-tindakan kerja dan lingkungan kerja yang tidak aman, atau gabungan keduanya. Beberapa penyebab kecelakaan yang teridentifikasi antara lain :

- 1) Kecerobohan personal
- 2) Lingkungan fisik
- 3) Kecenderungan terjadinya kecelakaan (*accident promenes*)
- 4) Kehidupan kerja yang berkualitas rendah

Berdasarkan penjelasan Flippo, Fajar dan Heru mengenai kecelakaan kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja merupakan kecelakaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan kerja di lingkungan perusahaan. Keselamatan kerja merupakan suatu hal yang terjadi secara tiba-tiba, tidak diduga sebelumnya, dan tidak diharapkan terjadi. Keselamatan kerja selain menimbulkan kerugian yang ringan dan berat, juga dapat menghentikan kegiatan operasional dalam pekerjaan dan penyebab kecelakaan kerja itu sendiri dapat diakibatkan oleh karyawan itu sendiri atau lingkungan kerja yang tidak aman.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sagala (2009:548) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku

nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting pada perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Rivai (2009:604) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen. Kinerja dapat menentukan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sagala dan Rivai dapat disimpulkan kinerja karyawan ialah hasil atau prestasi secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan sesuai kriteria yang sudah ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan dalam batas waktu tertentu.

b. Pengukuran Kinerja Karyawan

Penerapan standar kinerja yang diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan sekaligus mengetahui besarnya penyimpangan kinerja. Hal tersebut dapat diketahui dengan membandingkan hasil kinerja yang aktual dengan hasil yang ditetapkan. Standar kinerja diperlukan sebagai tolak ukur bagi kinerja karyawan yang akan dievaluasi. Bangun (2012:234) menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

- 1) Jumlah Pekerjaan.
Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang menjadi standar pekerjaan yang berbeda-beda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi standar tersebut. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya atau setiap karyawan dapat merangkap beberapa unit pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan.
Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai persyaratan suatu pekerjaan. Perusahaan juga memiliki target yang ingin dicapai dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.
- 3) Ketepatan Waktu.
Pekerjaan jenis tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Apabila pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diterapkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin.
- 4) Kehadiran.
Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya. Karyawan yang tepat waktu dapat mengerjakan pekerjaannya semaksimal mungkin tanpa membuang waktu yang ada. Sehingga karyawan diminta untuk memperhatikan kehadirannya dengan meminimalisir tingkat absensi kehadirannya.
- 5) Kemampuan Kerja Sama.
Terdapat beberapa pekerjaan yang perlu dikerjakan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Kerjasama dapat dilakukan apabila karyawan dapat berkomunikasi baik dengan atasan dan rekan kerja sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sebaik mungkin. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama yang baik dengan rekan kerja dan atasan.

Menurut Moeheriono (2010:61) “pengukuran kinerja (*performance measurement*) yaitu suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi”. Penilaian kinerja adalah suatu prosedur yang mengaitkan peraturan standar kerja, dengan mengukur kinerja yang dihasilkan seseorang.

Berdasarkan pendapat Bangun dan Moeheriono dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Kelima hal tersebut dapat dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan. Standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas dan mencakup semua pekerjaan.

c. Unsur-Unsur dalam Kinerja Karyawan

Menurut Kusumaningtyas (2014:83) Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas di suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Empat unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu :

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Periode waktu tertentu.

Pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Karyawan-karyawan jika bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Menurut Kusumaningtyas (2014:84) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu :

- 1) Kemampuan.
- 2) Keinginan.
- 3) Lingkungan.

Kusumaningtyas (2014:84) juga menyebutkan empat aspek kinerja:

- 1) Kemampuan.
- 2) Penerimaan tujuan perusahaan.
- 3) Tingkat tujuan yang dicapai.
- 4) Interaksi antara tujuan dan kemampuan para karyawan di perusahaan.

Menurut Kusumaningtyas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya. Prestasi karyawan termasuk di dalam unsur kinerja karyawan yang sangat penting karena prestasi kinerja karyawan merupakan

hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

d. Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berperan sebagai sarana pendorong bagi peningkatan produktivitas kerja dan tercapainya tujuan organisasi. Kesadaran karyawan agar meningkatkan kinerjanya harus dibina dan perlu diperhatikan, karena pada dasarnya tujuan mereka bekerja akan banyak mempengaruhi kesadaran mereka untuk dapat meningkatkan kinerja mereka masing-masing. Tujuan kinerja menurut Kusumaningtyas (2014:84) adalah:

- 1) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukkan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- 2) Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- 3) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
- 4) Target aktivitas perbaikan kerja.
- 5) Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- 6) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

Berdasarkan pendapat Kusumaningtyas dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja karyawan adalah kemahiran dari seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang sudah diberikan dan sesuai target yang sudah ditentukan. Kinerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh karyawan dan cerminan hasil yang dicapai oleh karyawan.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor tersebut sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2005:13) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).

Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya.

Karyawan yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika karyawan bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan

menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2005:14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a) Faktor individual yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keahlian
 - 2) Latar belakang
 - 3) Demografi
- b) Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - 1) Persepsi
 - 2) *Attitude*
 - 3) *Personality*
 - 4) Pembelajaran
 - 5) Motivasi
- c) Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - 1) Sumber daya
 - 2) Kepemimpinan
 - 3) Penghargaan
 - 4) Struktur
 - 5) *Job design*

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2005:16) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Contohnya, kinerja karyawan baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan pekerja keras, sedangkan kinerja karyawan buruk disebabkan karena mempunyai kemampuan rendah dan karyawan tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal

yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari lingkungan. Contohnya perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Hasibuan (2005:180) keselamatan kerja akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. Keselamatan kerja ini harus ditanamkan pada diri masing-masing individu karyawan, dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar karyawan menyadari arti pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan. Program-program yang ada diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara, Simamora, Timple dan Hasibuan dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja. Faktor individu adalah karyawan yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka karyawan tersebut memiliki konsentrasi dalam diri yang baik. Dilihat dari faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi karyawan dalam mencapai prestasi kinerja. Faktor lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, hubungan kerja harmonis dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Selain kedua faktor tersebut keselamatan kerja (*job safety*) juga merupakan faktor yang paling utama dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya

program keselamatan kerja dalam perusahaan akan memberikan kenyamanan pada karyawan.

f. Aspek-Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja

Mangkunegara (2005:17) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

- 1) Kesetiaan,
- 2) Hasil kerja,
- 3) Kejujuran,
- 4) Kedisiplinan,
- 5) Kreativitas,
- 6) Kerjasama,
- 7) Kepemimpinan,
- 8) Kepribadian,
- 9) Kecakapan, dan
- 10) Tanggung jawab.

Umar dalam Mangkunegara (2005:18), membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut:

- 1) Mutu pekerjaan,
- 2) Kejujuran karyawan,
- 3) Inisiatif,
- 4) Kehadiran,
- 5) Sikap,
- 6) Kerjasama,
- 7) Keandalan,
- 8) Pengetahuan tentang pekerjaan,
- 9) Tanggung jawab, dan
- 10) Pemanfaatan waktu kerja.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan Umar dapat disimpulkan bahwa aspek standar pekerjaan dan kinerja karyawan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau

lamanya karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya. Aspek kualitatif meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, dan kemampuan mengevaluasi.

g. Penilaian Kinerja Karyawan

Proses penilaian kinerja menghasilkan suatu evaluasi atas kinerja karyawan di waktu yang lalu dan atau prediksi kinerja di waktu yang akan datang. Ketepatan penilaian terutama tergantung pada berbagai standar, ukuran dan teknik evaluasi yang dipilih. Justine dalam Kusumaningtyas (2014:85) menyatakan penilaian kinerja individual adalah proses evaluasi prestasi atau unjuk kerja seorang karyawan yang dilakukan oleh organisasi. Kegiatan ini, supervisor memperoleh data tentang bagaimana karyawan bekerja. Penilaian kinerja individual berkaitan dengan penetapan standar kerja, penilaian kinerja individual nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan, dan memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan agar meninggalkan prestasi buruk dan mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik.

Berdasarkan pendapat Justine dalam Kusumaningtyas (2014:85) dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja individual karyawan sangat penting dalam sebuah organisasi. Penilaian kinerja individual adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individual karyawan ini akan tercapai apabila didukung oleh kapasitas yang dimiliki karyawan untuk mengerjakan

sesuatu, keinginan untuk mencapai sesuatu dan memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu.

h. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Tujuan dari penilaian kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2005:10) secara lebih spesifik adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang dikerjakan saat ini.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara tentang tujuan penilaian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja sangat berguna karena untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan, dapat melihat kekurangan dan meningkatkan kemampuan karyawan, untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan dan uraian tugasnya.

C. Hubungan Antar Konsep

1. Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Kinerja Karyawan

Globalisasi menuntut setiap orang untuk menyeimbangkan antara menggunakan *Intelektual Quotient* (IQ) dengan *Emotional Intelligence* (EI), karena hanya dengan mengutamakan kecerdasan intelektual atau IQ saja tidak menjamin seorang karyawan dapat menyelesaikan kewajibannya dengan baik, terlebih lagi apabila karyawan tersebut dituntut untuk berhadapan dengan orang lain. Besar kemungkinan orang tersebut dihadapkan pada sebuah tuntutan untuk mengelola perasaannya sendiri dan upayanya mempengaruhi serta mengetahui perasaan orang lain dengan baik. Luthans mendefinisikan (2006:332) bahwa kecerdasan emosi sebagai “subset kecerdasan sosial yang mencakup kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, membedakan emosi dan perasaan, dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun pemikiran dan tindakan.” Kinerja karyawan akan meningkat apabila kecerdasan emosional karyawan lebih mendapatkan perhatian karena dengan hanya mengandalkan kecerdasan kecerdasan intelektual akan menggabungkan antara berpikir logis dan perasaan, yang mana pada dasarnya manusia dibekali keduanya. Mengelola emosi dalam diri manusia adalah penting, karena selain manusia tersebut dapat membedakan antara berpikir logis dan menilai suatu kondisi dari sisi psikologis, sehingga mereka dapat memberikan respon atas segala sesuatunya secara tepat.

Penelitian yang dilakukan oleh Devi (2011) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosi memiliki hubungan dengan Kinerja Karyawan karena hasil penelitiannya telah membuktikan dan dapat diinterpretasikan memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, bahwa karyawan yang secara emosional cakap yang mengetahui dan menangani perasaan mereka sendiri dengan baik, dan yang mampu membaca dan menghadapi perasaan orang lain dengan efektif memiliki keuntungan dalam setiap bidang kehidupan, ataupun dalam menangkap aturan-aturan tak tertulis yang menentukan keberhasilan dalam kehidupan bermasyarakat. Karyawan dengan keterampilan emosional yang berkembang baik berarti kemungkinan besar akan berhasil dalam kehidupannya, memotivasinya untuk meningkatkan produktivitas mereka. Karyawan yang tidak memiliki kendali tertentu atas kehidupan emosionalnya akan mengalami pertarungan batin yang akan menyembunyikan kemampuan mereka untuk berkonsentrasi pada karier atau pekerjaan ataupun untuk memiliki pikiran yang jernih.

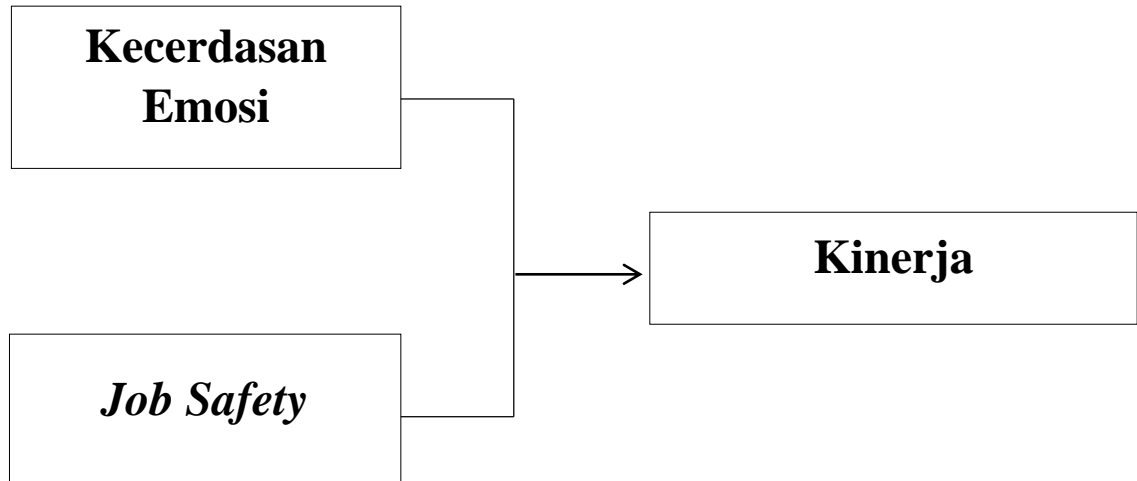
2. Hubungan antara *Job Safety* dengan Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja (*Job Safety*) adalah salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Jaminan perlindungan karyawan menjadi salah satu faktor peningkatan kinerja untuk terbebas dari keelakaan kerja dan lingkungan yang tidak aman yang dapat merugikan karyawan dan perusahaan. Keselamatan kerja dapat menentukan kemajuan perusahaan karena

kondisi karyawan yang bekerja secara maksimal dapat mempengaruhi hasil kerjanya.

Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan yang terkait sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan keselamatan kerja. Memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat karyawan mengerjakan tanggung jawabnya dengan tenang. Penelitian yang dilakukan oleh Amalita (2015) menunjukkan bahwa *job safety* memiliki hubungan dengan kinerja karyawan karena hasil penelitian tersebut berhasil membuktikan bahwa program keselamatan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,270 dengan signifikan sebesar 0,038.

Berdasarkan uraian tersebut, maka salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan kerja (*job safety*). Perusahaan perlu memelihara keselamatan kerja karyawan yang menyangkut fisik maupun mental karyawan. Keselamatan kerja yang buruk akan meningkatkan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas yang rendah. Keselamatan kerja yang baik akan menguntungkan karyawan maupun perusahaan secara materi.

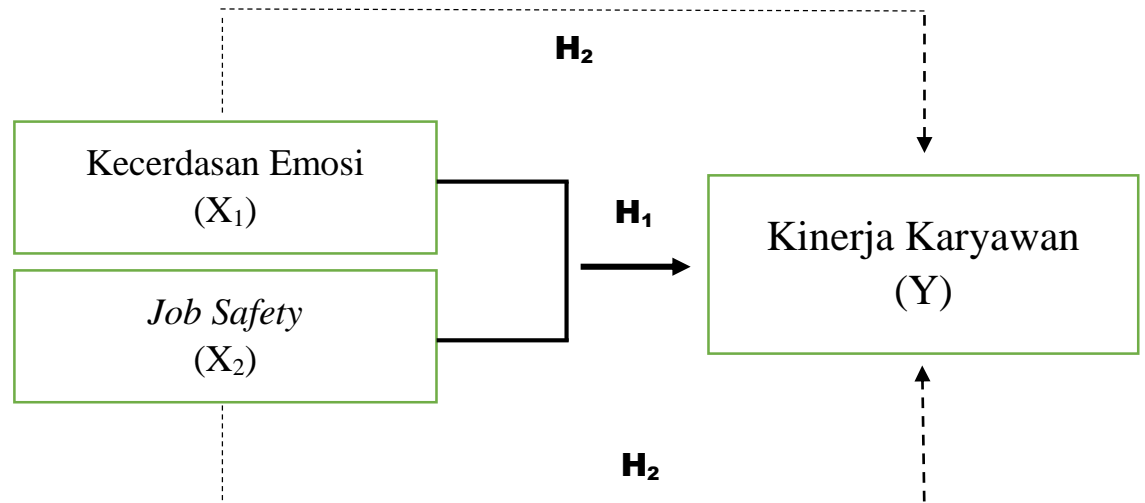
D. Model Konseptual Penelitian

Sumber: Data Primer diolah, 2016.

Gambar 1 Model Konseptual Penelitian

E. Model Hipotesis

Langkah berikutnya dalam melakukan penelitian adalah membuat model hipotesis penelitian, merupakan bentuk penggambaran hipotesis yang akan diujikan. Model hipotesis juga merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang akan dilakukan, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empirik yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dinyatakan sebagai jawaban sementara teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan belum merupakan jawaban empirik. Gambar 2 adalah model hipotesis dalam penelitian ini.



Sumber: Data Primer diolah, 2016.

Gambar 2 Model Hipotesis

Keterangan:

- : Pengaruh secara simultan
 - - - - -→ : Pengaruh secara parsial

Variabel bebas pada penelitian ini adalah kecerdasan emosi dan *job safety* dan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan. Berdasarkan model hipotesis, maka hipotesis yang diajukan adalah:

- H₁** : kecerdasan emosi dan *job safety* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
H₂ : kecerdasan emosi dan *job safety* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh sejumlah variabel bebas dalam konsep kecerdasan emosi dan *job safety* terhadap variabel-variabel terikat dalam konsep kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Zulganef (2008:11) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan menggali atau mencari variabel-variabel atau faktor-faktor yang terdapat pada suatu fenomena atau kondisi sosial tertentu. Singarimbun dan Effendi (2006:5) menyatakan bahwa apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:14) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dilakukannya kegiatan penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur yang beralamat di Desa Sepaso Timur Kecamatan Bengalon, Kabupaten Kutai Timur. Alasan memilih lokasi ini adalah karena PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur merupakan perusahaan jasa pertambangan yang bergerak dalam berbagai macam bidang usaha yang menggunakan semua sumberdaya mulai dari modal, material, dan mesin. PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur juga merupakan kontraktor besar yang mengerjakan beberapa lahan proyek yang dijalankan di seluruh wilayah Indonesia khususnya serta dalam pengoperasian proyek. Perusahaan ini juga banyak melakukan peningkatan dan pengembangan dalam memperhatikan kecerdasan emosi, *job safety* dan kinerja karyawan karena tingkat kinerja yang diberikan karyawan menurun.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Simamora (2004:21) berpendapat bahwa konsep adalah sejumlah pengertian general tentang istilah, simbol, objek, atribut, kejadian situasi, keadaan, perilaku, dan proses. Menurut Indriantoro dan Supomo (2009:57) konsep atau *construct* penelitian merupakan dasar pemikiran penelitian

yang kemudian dikomunikasikan kepada orang lain. Konsep adalah gambaran umum dari istilah, simbol, objek, atribut, kejadian situasi, keadaan, perilaku dan proses yang akan dikomunikasikan kepada orang lain.

Penelitian ini terdiri dari tiga konsep yaitu konsep kecerdasan emosi, *job safety* dan kinerja karyawan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kecerdasan Emosi

Kecerdasan Emosi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk membatasi emosi dari diri sendiri atau orang lain.

b. *Job Safety* (Keselamatan Kerja)

Job Safety (Keselamatan Kerja) adalah sistem perlindungan diri terhadap segala kemungkinan yang dapat terjadinya kecelakaan pada saat kerja.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam suatu organisasi.

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2010:61) menyatakan bahwa variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel ini dibagi menjadi 2 yaitu :

a. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predicator*, *antecedent*, atau yang sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat, (Sugiyono, 2010:61). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosi dan *job safety*.

b. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2010:61) mendefinisikan variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, atau yang sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3. Definisi Operasional

Menurut Indriantoro dan Supomo (2009:69) definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

a. Variabel Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi (X_1) adalah kemampuan untuk mengatur perasaan emosi dari diri sendiri dan orang lain yang meliputi kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Berdasarkan uraian tersebut, maka indikator variabel kecerdasan emosi meliputi :

- 1) Kesadaran diri adalah kemampuan karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur untuk memahami diri, mengetahui perasaan yang sebenarnya pada satu kejadian. *Item* yang digunakan adalah:
 - a) Kesadaran emosi (mengenal emosi diri sendiri dan efeknya).
 - b) Penilaian diri secara teliti (mengetahui kekuatan dan batas diri sendiri).
 - c) Percaya diri (keyakinan tentang harga diri dan kemampuan diri sendiri).
- 2) Manajemen diri adalah kemampuan karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur menangani emosi untuk memudahkan proses kerja dan bukan untuk menghalangi tugasnya. *Item* yang digunakan adalah:

- a) Kendali diri (mengelola emosi dan desakan hati yang merusak).
 - b) Sifat dapat dipercaya (memelihara norma kejujuran dan integritas).
 - c) Kewaspadaan (bertanggung jawab atas kinerja pribadi).
 - d) Kreatif (menyampaikan pendapat pribadi yang dapat membangun).
 - e) Inovasi (mudah menerima dan terbuka dengan pendekatan dan informasi baru).
- 3) Motivasi diri adalah kemampuan yang dimiliki karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur untuk tetap pada tujuan yang diinginkan dan mampu mengatasi impuls emosi negatif. *Item* yang digunakan adalah:
- a) Dorongan prestasi (dorongan untuk menjadi lebih baik).
 - b) Komitmen (loyalitas dalam usaha pemenuhan standar diri).
 - c) Inisiatif (kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan).
 - d) Optimisme (kegigihan dalam memperjuangkan sasaran pada saat ada halangan dan kegagalan).
- 4) Empati adalah kemampuan yang dimiliki karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur untuk memahami dan mengerti terhadap perasaan orang

lain, dapat merasakan apa yang dirasakan dan diinginkan orang lain. *Item* yang digunakan adalah:

- a) Memahami orang lain (mengindra perasaan dan perspektif orang lain, dan menunjukkan minat aktif terhadap mereka).
 - b) Orientasi karyawan (mengenal dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawan).
 - c) Mengembangkan orang lain (merasakan kebutuhan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan mereka).
 - d) Mengatasi keragaman (menumbuhkan peluang melalui pergaulan dengan banyak orang).
- 5) Keterampilan sosial adalah kemampuan yang dimiliki karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur untuk membaca situasi sosial, mampu berinteraksi dengan orang lain, dan dapat menuntun emosi dari tindakan orang lain. *Item* yang digunakan adalah:
- a) Pengaruh (memiliki taktik untuk melakukan persuasi).
 - b) Komunikasi (mengirimkan pesan yang jelas dan meyakinkan).
 - c) Kolaborasi (kerjasama dengan orang lain demi tujuan bersama).

- d) Kemampuan tim (menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama).

b. Variabel *Job Safety* (Keselamatan Kerja)

Job Safety (X_2) dapat diartikan perlindungan untuk karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan kondisi tempat kerja dan tindak perbuatan. Berdasarkan uraian tersebut, maka indikator variabel *job safety* (keselamatan kerja) meliputi :

- 1) Kondisi tempat kerja
 - a) Layout pabrik (cara penyusunan mesin dan kelengkapan untuk proses kegiatan kerja).
 - b) Sistem penerangan (penerangan yang baik membantu karyawan menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan).
 - c) Kondisi peralatan.
- 2) Tindak perbuatan
 - a) Kebiasaan mengamankan peralatan.
 - b) Penggunaan pelindung diri.
 - c) Penggunaan prosedur kerja.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya, tepat waktu dalam mengerjakan, kehadiran kerja, dan kemampuan bekerja sama. Berdasarkan uraian tersebut, maka indikator variabel kinerja karyawan meliputi :

1) Kualitas atau mutu

- a) Menghasilkan kualitas kerja sesuai standar mutu yang ditetapkan.
- b) Kerapian pekerjaan sangat diperhatikan.
- c) Sedikit kesalahan saat proses penyelesaian pekerjaan.

2) Kuantitas atau jumlah

- a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan.
- b) Menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan oleh perusahaan.
- c) Kuantitas hasil kerja lebih baik dibandingkan karyawan lainnya.

3) Ketepatan waktu

- a) Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.
- b) Memanfaatkan waktu dengan baik.

- c) Penetapan antara pekerjaan dengan target waktu yang menjadi harapan perusahaan.
- 4) Kehadiran
- a) Kehadiran tepat waktu.
 - b) Tingkat absen rendah.
 - c) Intensitas kehadiran dalam bekerja lebih baik dibandingkan karyawan lainnya.
- 5) Kemampuan bekerja sama
- a) Kemampuan kerja sama dengan atasan.
 - b) Kemampuan kerja sama dengan rekan kerja.
 - c) Memiliki kemampuan untuk berkontribusi kepada karyawan lainnya tanpa diminta.

Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan *Item* dalam Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	<i>Item</i>
Kecerdasan Emosi (Luthans, 2006:333)	Kecerdasan Emosi (X ₁)	Kesadaran Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran emosi (mengenal emosi diri sendiri dan efeknya). 2. Penilaian diri secara teliti (mengetahui kekuatan dan batas diri sendiri). 3. Percaya diri (keyakinan tentang harga diri dan kemampuan diri sendiri).
		Manajemen Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kendali diri (mengelola emosi dan desakan hati yang merusak). 2. Sifat dapat dipercaya (memelihara norma kejujuran dan integritas). 3. Kewaspadaan (bertanggung jawab atas kinerja pribadi). 4. Kreatif (menyampaikan pendapat pribadi yang dapat membangun). 5. Inovasi (mudah menerima dan terbuka dengan pendekatan dan informasi baru).
		Motivasi Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan prestasi (dorongan untuk menjadi lebih baik). 2. Komitmen (loyalitas dalam usaha pemenuhan standar diri). 3. Inisiatif (kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan). 4. Optimisme (kegigihan dalam memperjuangkan sasaran pada saat ada halangan)
		Empati	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami orang lain (mengindra perasaan dan perspektif orang lain, dan menunjukkan minat aktif terhadap mereka). 2. Orientasi karyawan (mengenal dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawan).

Lanjutan Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan *Item* dalam Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	<i>Item</i>
			3. Mengembangkan orang lain (merasakan kebutuhan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan mereka). 4. Mengatasi keragaman (menumbukan peluang melalui pergaulan dengan banyak orang).
		Keterampilan Sosial	1. Pengaruh (memiliki taktik untuk melakukan persuasi). 2. Komunikasi (mengirimkan pesan yang jelas dan meyakinkan). 3. Kolaborasi (kerjasama dengan orang lain demi tujuan bersama). 4. Kemampuan tim (menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama).
<i>Job Safety</i> (Swasto, 2011:108)	<i>Job Safety</i> (X ₂)	Kondisi Tempat Kerja	1. Layout pabrik (cara penyusunan mesin dan kelengkapan untuk proses kegiatan kerja). 2. Sistem penerangan (penerangan yang baik membantu karyawan menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan). 3. Kondisi peralatan.
		Tindak Perbuatan	1. Kebiasaan mengamankan peralatan. 2. Penggunaan perlindungan diri. 3. Penggunaan prosedur kerja.

Lanjutan Tabel 2 Konsep, Variabel, Indikator, dan *Item* dalam Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	<i>Item</i>
Kinerja Karyawan (Bangun, 2012:234)	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghasilkan kualitas kerja sesuai standar mutu yang ditetapkan. 2. Kerapian pekerjaan sangat diperhatikan. 3. Sedikit kesalahan saat proses penyelesaian pekerjaan.
		Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan. 2. Menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan oleh perusahaan. 3. Kuantitas hasil kerja lebih baik dibandingkan karyawan lainnya.
		Ketepatan Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. 2. Memanfaatkan waktu dengan baik. 3. Penetapan antara pekerjaan dengan target waktu yang menjadi harapan perusahaan.
		Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran tepat waktu. 2. Tingkat absen rendah. 3. Intensitas kehadiran dalam bekerja lebih baik dibandingkan karyawan lainnya.
		Kemampuan Bekerja Sama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan bekerja sama dengan atasan. 2. Kemampuan kerja sama dengan rekan kerja. 3. Memiliki kemampuan untuk berkontribusi kepada karyawan lainnya.

Sumber: Data diolah, 2016.

4. Skala Pengukuran

Penggunaan skala dipergunakan untuk mengukur variabel-variabel yang akan diteliti. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif, (Sugiyono, 2010:131-132). Penelitian ini menggunakan skala Likert yang berisi lima tingkatan pilihan jawaban mengenai kesetujuan responden akan pernyataan yang disampaikan.

Malhotra (2005:298) mengemukakan skala Likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidak setujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai obyek stimulus. Kriteria dalam mengukur pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* terhadap Kinerja Karyawan menggunakan skala Likert sebagai berikut:

- a. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
- b. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c. Skor 3 untuk jawaban Ragu-ragu (R)
- d. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
- e. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah agregat dari semua elemen yang memiliki karakteristik serupa, sehingga dapat dianggap mewakili semesta untuk suatu masalah riset yang dihadapi, (Anandya dan Suprihhadi, 2005:190). Penelitian ini populasi yang diambil adalah semua karyawan PT. Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur yang berjumlah 500 orang.

2. Sampel

Menurut Anandya dan Suprihhadi (2005:190) mendefinisikan Sampel adalah subgroup dari elemen-elemen populasi yang dipilih untuk suatu studi. Penelitian ini mengambil populasi berjumlah besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari dan mengerti semua yang ada pada populasi, maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Sampel dari penelitian ini yaitu karyawan PT. Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sakaran, 2014:81):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang ditolerir, missal 10% atau 0,1.

Berdasarkan rumus diatas jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 500 orang karyawan maka sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{500}{1 + 500(0,1)^2} = 83,33$$

Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel pada perhitungan yang dijelaskan adalah 83,33 atau dibulatkan menjadi 83. Maka sampel yang akan diteliti sebanyak 83 karyawan PT. Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan *sampling* adalah cara pengambilan sampel dengan menggunakan metode tertentu (Pabundu, 2006:40). Penelitian ini menggunakan *Propotional Random Sampling*. Arikunto (2013:17) *Propotional Random Sampling* adalah dengan mengambil sampel secara acak pada setiap wilayah ditentukan seimbang atau sebanding dengan banyaknya objek dalam masing-masing. Berikut ini adalah tabel rincian sampel penelitian :

Tabel 3 Teknik Pengambilan Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Operator	300	$300/500 \times 83 = 49,8 = 50$
2	<i>Mechanic</i>	100	$100/500 \times 83 = 16,6 = 16$
3	Pengawas	30	$30/500 \times 83 = 4,98 = 5$
4	<i>Engineer</i>	20	$20/500 \times 83 = 3,32 = 3$

No	Bagian	Populasi	Sampel
5	<i>Survey</i>	10	$10/500 \times 83 = 1,66 = 2$
6	<i>Driver</i>	15	$15/500 \times 83 = 2,49 = 2$
7	Admin	5	$5/500 \times 83 = 0,83 = 1$
8	Checker	10	$10/500 \times 83 = 1,66 = 2$
9	Helper	10	$10/500 \times 83 = 1,66 = 2$
	Total	500	83

Sumber : PT Darma Henwa Tbk Lokasi PIT B Kalimantan Timur

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut Arikunto (2006:129) yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara. Berdasarkan penelitiannya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul, sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan kepada pengumpul data, Sugiyono (2004:129).

a. Data Primer

Menurut Sakaran (2006:60) data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Data primer diperoleh

melalui penyebaran angket pada karyawan PT. Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.

b. Data Sekunder

Sakaran (2006:65) mendefinisikan sumber data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan seseorang, dan bukan peneliti yang melakukan studi mutakhir data tersebut bisa merupakan internal atau eksternal organisasi dan diakses melalui internet, penelusuran dokumen, data publikasi informasi. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi sejarah PT. Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur, data karyawan, dan data-data yang berhubungan dengan pengaruh kecerdasan emosi dan *job safety* terhadap kinerja karyawan.

F. Metode Pengumpulan Data

Data adalah hasil pengamatan langsung terhadap perilaku seseorang dimana peneliti secara partisipatif berada dalam kelompok orang-orang yang diseleksinya. Upaya dalam mengumpulkan data dan keterangan yang diperlukan, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Metode Angket atau Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan mengajukan seperangkat pernyataan dan pernyataan tertulis yang telah disusun secara terstruktur dan disebarkan kepada 83 karyawan PT. Darma Henwa Tbk

Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Menurut Sakaran (2006:82) kuesioner adalah daftar pernyataan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab. Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut :

- a) Peneliti menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian.
- b) Menyebarkan kuesioner kepada responden.
- c) Mentabulasi data penelitian yang telah diperoleh.
- d) Menganalisis data dengan program *SPSS for Windows*.
- e) Penulisan laporan.

Penelitian ini menggunakan angket tertutup yaitu angket yang jawabannya sudah disediakan sehingga responden cukup memilih dengan berbagai alternatif jawaban yang sudah disediakan dan dianggap sesuai.

2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan berdasarkan dokumen yang telah tersedia, seperti data-data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Metode dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan atau penyalinan terhadap dokumen dan data lain yang dapat menunjang penelitian berupa sejarah perusahaan, visi dan misi, aktifitas perusahaan, dan jumlah karyawan.

3. Instrumen Penelitian

Menurut Fauzi (2009:171) berpendapat instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah. Instrumen pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dan dokumentasi.

G. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, (Sugiyono, 2010:72). Instrumen data yang valid peneliti harus lebih hati-hati bertindak sejak awal penyusunannya. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus kolerasi, sebagaimana pendapat dari Arikunto (2006:170). Berikut ini adalah rumus kolerasi *Pearson Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Sumber : Arikunto (2006:170)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

n = Banyaknya sampel

x = Item/pertanyaan

y = Total variabel

Valid atau tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* dengan level signifikasi 5%. Probabilitas hasil korelasi $> 0,05$ (5%), maka instrumen dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor jawaban instrumen dengan skor total instrumen, dikatakan valid apabila nilai koefisien antar item dengan total item mempunyai taraf signifikan $\leq 0,05$ (5%).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat *tendensius* mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga, (Arikunto, 2006:178). Cara mencari reliabilitas untuk keseluruhan *item*, dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronnbach yang dirumuskan sebagai berikut:

Rumus Alpha Cronbach

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber : Arikunto (2006:178)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_n^2 = Jumlah Varians butir

σ_t^2 = Varians Total

Instrumen dikatakan sudah reliabel sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan, dengan nilai $Alpha \geq 0,6$. $Alpha < 0,6$ secara umum mengindikasikan keandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan.

3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji coba instrumen penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan 30 orang responden, dengan hasil perhitungan statistik pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua *item* dari setiap indikator mempunyai nilai yang signifikan ($<0,05$), sehingga keseluruhan *item* dinyatakan valid. Hasil rekapitulasi uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Rekapitulasi Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Ket.
1	Kecerdasan Emosi (X ₁)	(X _{1.1})	0.516	0.003	Valid
		(X _{1.2})	0.497	0.005	Valid
		(X _{1.3})	0.628	0.000	Valid
		(X _{1.4})	0.599	0.000	Valid
		(X _{1.5})	0.540	0.002	Valid
		(X _{1.6})	0.634	0.000	Valid
		(X _{1.7})	0.448	0.013	Valid
		(X _{1.8})	0.604	0.000	Valid
		(X _{1.9})	0.625	0.000	Valid
		(X _{1.10})	0.518	0.003	Valid
		(X _{1.11})	0.580	0.001	Valid
		(X _{1.12})	0.697	0.000	Valid
		(X _{1.13})	0.529	0.003	Valid
		(X _{1.14})	0.674	0.000	Valid
		(X _{1.15})	0.694	0.000	Valid
		(X _{1.16})	0.540	0.002	Valid
		(X _{1.17})	0.715	0.000	Valid
		(X _{1.18})	0.466	0.009	Valid
		(X _{1.19})	0.496	0.005	Valid
		(X _{1.20})	0.529	0.003	Valid

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Ket.
2	<i>Job Safety</i> (X ₂)	(X _{2.1})	0.777	0.000	Valid
		(X _{2.2})	0.830	0.000	Valid
		(X _{2.3})	0.753	0.000	Valid
		(X _{2.4})	0.662	0.000	Valid
		(X _{2.5})	0.631	0.000	Valid
		(X _{2.6})	0.778	0.000	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	(Y _{1.1})	0.663	0.000	Valid
		(Y _{1.2})	0.502	0.005	Valid
		(Y _{1.3})	0.626	0.000	Valid
		(Y _{1.4})	0.570	0.001	Valid
		(Y _{1.5})	0.733	0.000	Valid
		(Y _{1.6})	0.783	0.000	Valid
		(Y _{1.7})	0.486	0.007	Valid
		(Y _{1.8})	0.706	0.000	Valid
		(Y _{1.9})	0.710	0.000	Valid
		(Y _{1.10})	0.626	0.000	Valid
		(Y _{1.11})	0.426	0.019	Valid
		(Y _{1.12})	0.637	0.000	Valid
		(Y _{1.13})	0.394	0.031	Valid
		(Y _{1.14})	0.539	0.002	Valid
		(Y _{1.15})	0.559	0.001	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

b) Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji coba hasil instrumen penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan 30 orang responden, dengan hasil perhitungan statistik pada Tabel 4 menunjukkan bahwa semua *item* dari setiap indikator mempunyai nilai koefisien Alpha Cronbach dari pada 0,6 ($>0,6$), sehingga keseluruhan dari variabel dinyatakan reliabel.

Berikut hasil rekapitulasi uji reliabilitas pada Tabel 3.3.

Tabel 5 Rekapitulasi Uji Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kecerdasan Emosi	0,890	Reliabel
2	<i>Job Safety</i>	0,828	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,840	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Arikunto (2013:282) analisis deskriptif adalah data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, komparatif atau eksperimen yang diolah dengan rumus statistik yang sudah disediakan. Simamora (2004:231) mendefinisikan analisis deskriptif adalah transformasi data mentah ke dalam bentuk yang mudah dipahami atau diinterpretasi. Analisis deskriptif juga disebut analisis pendahuluan, bertujuan untuk mengetahui

karakteristik setiap variabel dalam sampel. Hasil analisis ini juga dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan alat analisis dalam uji hipotesis.

2. Analisis Statistik Inferensial

Sugiyono (2004:67) menyatakan statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data distribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat menunjukkan bahwa sampel yang diambil berdistribusi normal yaitu hampir berdistribusi normal (Arikunto, 2012:262). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik dan menggunakan analisis statistik yaitu uji statistik non-paramerik *kolmogorpv-Smirnov* (K-S).

2) Multikolonieritas

Menurut Sudarmanto (2013:224) uji asumsi tentang multikolonieritas ini dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel bebas (*independen*) satu dengan variabel bebas (*independen*) yang lainnya. Sedangkan menurut Ghozali (2006:91) uji

multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).

3) Heterokedastisitas

Menurut Sudarmanto (2013:240) uji asumsi heterokedastisitas ini untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Menurut Ghozali (2006:121) ketentuan dari uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi dan *job safety* terhadap kinerja karyawan, untuk membantu dan mempermudah dalam menganalisa data maka digunakan program computer *SPSS 18.0 for windows*. Menurut Arikunto (2013:339) menyatakan bahwa korelasi regresi linear berganda adalah hubungan antara satu dependen variabel dengan dua atau lebih independen variabel. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : Sugiyono (2014:188)

Keterangan :

Y = Variabel Terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

X_1X_2 = Variabel Bebas (Kecerdasan emosi dan
Job Safety)

b_1b_2 = Koefisien Regresi

I. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas yaitu kecerdasan emosi (X_1) dan *job safety* (X_2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), maka dilakukan dengan menggunakan perhitungan uji F. Rumus uji statistik yang digunakan menurut Sugiyono (2014:192) :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

F = Pendekatan Distribusi Probabilitas

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah anggota sampel

Hipotesis yang digunakan untuk uji F adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 = Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (kecerdasan emosi dan *job safety*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 2) H_a = Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (kecerdasan emosi dan *job safety*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Penentuan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan $F \leq \text{sig}, \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika signifikan $F \geq \text{sig}, \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial atau biasa disebut dengan uji t adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikan atau tidaknya masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2014:194) uji t dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$x = \frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditentukan

N = Jumlah Sampel

t = t hitung

Uji t ini digunakan untuk menguji hipotesis :

- 1) H_0 = Secara parsial (bersama-sama), variabel bebas (kecerdasan emosi dan *job safety*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 2) H_a = Secara parsial (bersama-sama), variabel bebas (kecerdasan emosi dan *job safety*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Penentuan diterima atau ditolaknyanya hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan $t \leq \text{sig. } \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika signifikan $t \geq \text{sig. } \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini berarti secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT Darma Henwa Tbk. (DEWA, atau Perseroan atau Perusahaan) resmi berdiri sejak 8 Oktober 1991, sesuai akta no 54. Akta tersebut kemudian mengalami dua kali perubahan, dituangkan dalam Akta Perubahan No. 141 tanggal 12 Pebruari 1993 dan Akta Perubahan No. 29 tanggal 5 Juli 1993 seluruhnya dihadapan Notaris Siti Pertiwi Henny Shidki, SH. Akta-akta tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Keputusan No. C2-6334.HT.01.01. TH.93 tanggal 19 Juli 1993 dan didaftarkan di kantor Kepaniteraan Pengadilan Negeri Jakarta Selatan dibawah No. 834/A.PT/HKM/1993/PN.JAK.SEL tanggal 15 September 1993, dan selanjutnya telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 13, tanggal 14 Pebruari 1995, Tambahan No. 1346.

Pada bulan Juli 1996 Perseroan mengubah statusnya dari perusahaan PMDN menjadi perusahaan PMA dengan masuknya Henry Walker Group Limited sebagai pemegang saham dan sekaligus mengubah seluruh anggaran dasarnya guna menyesuaikan dengan UUPT. Pada bulan

September 2005, Perseroan resmi mengubah namanya dari PT HWE Indonesia menjadi PT Darma Henwa. Peralihan tersebut telah mendapatkan persetujuan dari BKPM berdasarkan Surat Persetujuan BKPM No. 41/V/PMA /1996, tanggal 15 Mei 1996.

Perseroan telah memperoleh Izin Usaha Tetap berdasarkan Keputusan Kepala BKPM No. 215/T/PERTAMBANGAN/2001, tanggal 17 Mei 2001. Selain itu, pada tanggal 17 Mei 2001 Perseroan memperoleh Surat Persetujuan Perluasan Penanaman Modal Asing No. 138/II/PMA/2001. Selanjutnya sesuai Akta No. 38, tanggal 17 Juli 2007, dibuat di hadapan Humberg Lie, SH, SE, MKn, Notaris di Tangerang dan telah didaftarkan dalam Daftar Perusahaan dengan No. TDP 090314516764 di Kantor Pendaftaran Perusahaan Kodya Jakarta Selatan dengan No. 658/RUB 0903/VIII/2007 tanggal 13 Agustus 2007, Perseroan telah melakukan perubahan anggaran dasar yang terakhir sehubungan dengan perubahan-perubahan yang diadakan dalam rangka pelaksanaan Penawaran Umum Saham Perdana Perseroan. Perubahan-perubahan tersebut telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia pada tanggal 19 Juli 2007.

Akta perubahan terakhir dilakukan pada tanggal 28 Maret 2014, akta no 160 dihadapan dihadapan Humberg Lie, SH, SE, M.kn., notaris di Jakarta. Sesuai Pasal 3 Anggaran Dasar Perseroan, maksud dan tujuan pendirian Darma Henwa adalah berusaha dalam bidang sektor energi,

pertambangan, pekerjaan umum, pemborongan, penggalian, pengupasan, pemindahan tanah, pembuatan jalan atau jembatan, perataan lapangan, pembuatan, pengairan, pemborongan penambangan serta pengolahan, dan pemasaran produk pertambangan.

2. Nilai, Visi, serta Misi PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project.

a. Nilai Perusahaan

Dalam menjalankan roda perusahaan, manajemen dan karyawan PT Darma Henwa mengacu pada nilai-nilai perusahaan:

1) Kejujuran

Senantiasa memelihara kemampuan untuk menyatakan sesuatu sebagaimana adanya dalam meraih masa depan yang jauh lebih baik.

2) Kedisiplinan

Senantiasa selalu menaati terhadap waktu dan aturan yang berlaku untuk menjalankan produktivitas perusahaan.

3) Kecepatan

Memiliki ketangkasan dalam memanfaatkan waktu dengan memberdayakan potensi karyawan.

4) Kehandalan

Senantiasa memelihara kemampuan untuk bekerja secara profesional dan dapat dipertanggungjawabkan yang pada akhirnya menghasilkan kepercayaan untuk perusahaan.

5) Kerjasama

Memiliki komitmen dalam pengelolaan perusahaan dengan memelihara kemampuan dalam bekerja secara produktif dan bersinergi bersama dengan orang lain.

b. Visi Perusahaan

PT Darma Henwa Tbk menjadi perusahaan regional pilihan dalam penyediaan layanan pertambangan yang terintegrasi.

c. Misi Perusahaan

- 1) Menciptakan pengetahuan manajemen yang baik dan biaya operasional yang efektif.
- 2) Memberikan nilai maksimum ke seluruh *stakeholders* dan terus tumbuh secara berkesinambungan.
- 3) Menyediakan pelayanan berkualitas tinggi kepada para *stakeholders* melalui *best practices* dengan komitmen yang tinggi dalam hal *health, safety* dan *environment* serta tanggung jawab sosial perusahaan yang tinggi.

3. Makna Logo PT Darma Henwa Tbk



Gambar 3 Logo Perusahaan

Keterangan :

1. Latar Belakang

Didirikan pada tahun 1991, PT. Darma Henwa Tbk. telah berkembang dari sebuah perusahaan kontraktor rekayasa untuk menjadi seorang mengintegrasikan pertambangan. dan perusahaan jasa energi dan juga ramah lingkungan. pada tahun 2007, perusahaan memasuki bisnis pemasaran batubara dan bisnis mendirikan di ruang energi terkait dengan batubara. Darma Henwa membutuhkan logo baru yang dapat mewakili arah perusahaan baru, kepribadian, dan banyak atribut lainnya.

2. Pertimbangan Logo

Logo merupakan media yang harus melampaui melintasi batas-batas Bahasa, lebih mahal, dan multi dimensi. Logo dirancang untuk mengumpulkan tanggapan emosional dari pelanggan serta atribut publik yang besar terhadap perusahaan. Oleh karena itu, nilai logo hanya desain visual menyenangkan, tetapi lebih dalam apa yang ada di

balik logo. Darma henwa adalah desain logo yang terlihat sederhana, modern dan mudah untuk dijadikan identitas. Skema warna dan gaya desain yang dipilih sesuai perusahaan adalah gaya baru sebagai perusahaan jasa pertambangan dan energi terintegrasi dan juga ramah lingkungan.

3. Jenis Huruf

Din pro (tebal dan teratur) terpilih sebagai gaya huruf yang digunakan dalam logo Darma Henwa baru untuk kesederhanaan dan ketegasan sesuai dengan perusahaan bisnis.

4. Warna

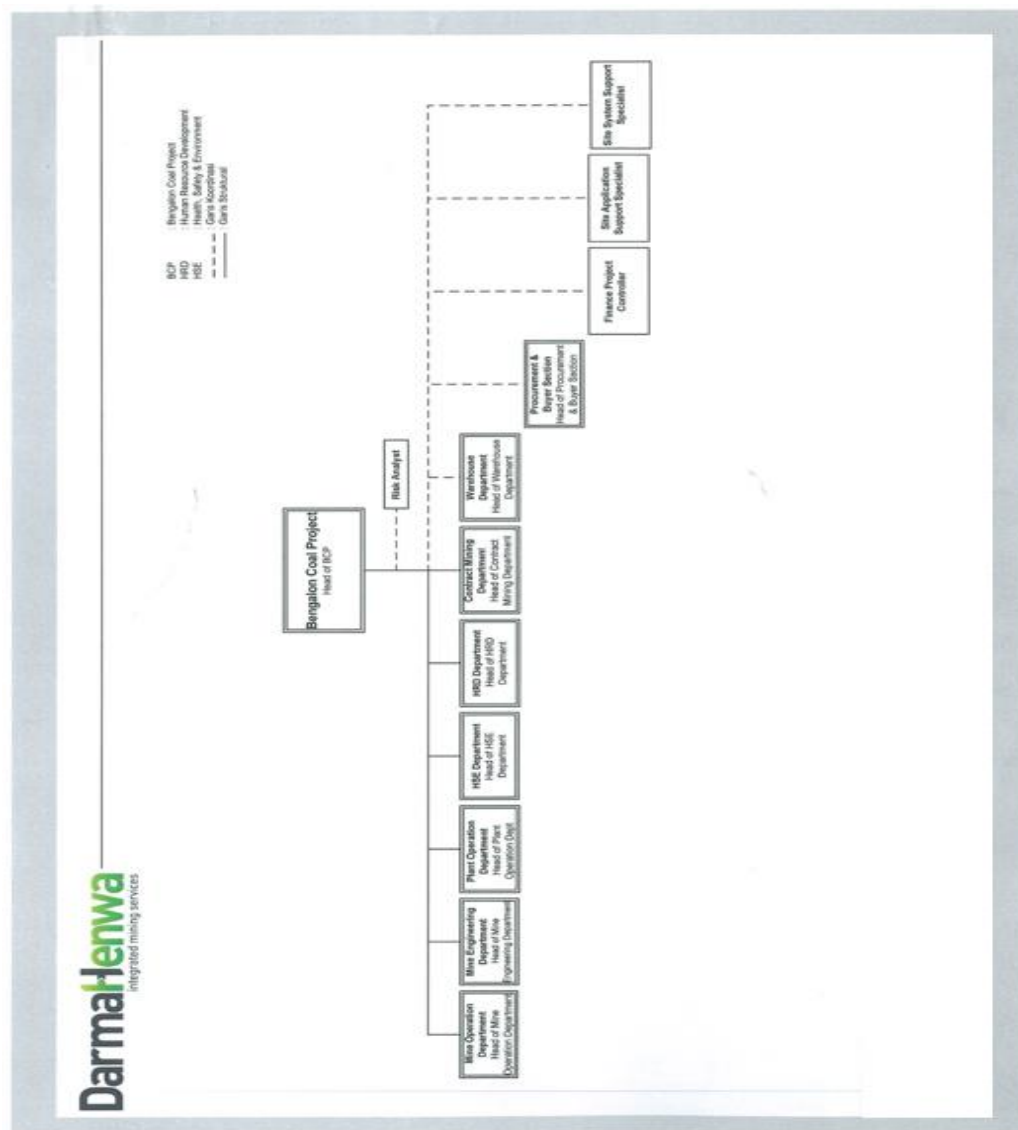
Pada dasarnya, logo Darma Henwa menggunakan dua macam skema warna. Pertama adalah abu-abu gelap yang solid sementara yang lain adalah spektrum gradiasi antara hijau kekuningan dan sedikit lebih gelap hijau. Abu-abu gelap mewakili Darma Henwa adalah bisnis pertimbangan batu bara dan energi batu bara. Jika yang kuning ke hijau merupakan logo Darma Henwa yang merupakan visi untuk menjadi perusahaan yang ramah lingkungan dan peduli untuk kehidupan tanah, air, udara dan energi yang digunakan sebagai lambang dengan spektrum gradiasi.

5. Gaya Huruf

Huruf H di logo memiliki ruang panah putih yang mewakili integrase. Posisi yang berdekatan dari abu-abu dan gradiasi dalam surat huruf H

dirancang sedemikian rupa mirip dengan symbol Yin-Yang, dimana sisi hitam memiliki titik putih untuk mewakili keseimbangan antara perusahaan untuk menumbuhkan sebagai badan usaha untuk menjaga kelestarian lingkungan.

4. Struktur Organisasi



Gambar 4 Bagan struktur Organisasi Perusahaan

5. Deskripsi Pekerjaan

a) *Deputy Head of Project*

Tujuan posisi : Merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan semua aktivitas *project* dan mengendalikan semua sumber daya (manusia, alat, anggaran dan infrastruktur) yang ada di *project* untuk mendukung terpenuhinya permintaan produksi *customer* atau klien yang akan memberikan output ke perusahaan berupa profit dan *growth* sebagaimana yang telah ditentukan.

b) *Mine Engineering Department*

Tujuan posisi :

1. Menyusun strategi operasional penambangan di *project*, mengontrol dan mengevaluasi implementasi sesuai desain tambang yang efisien dan aman.
2. Merencanakan dan mengevaluasi *equipment performance* serta *progress* dan *performance* produksi dengan tujuan untuk mendukung tercapainya profit yang ditetapkan.

c) *Head of Mine Operation Department*

Tujuan posisi : Merencanakan strategi, mengkoordinasikan, mengontrol, mengevaluasi dan melakukan tindakan perbaikan internal maupun eksternal kegiatan produksi di *project* meliputi seluruh kegiatan produksi dengan tujuan tercapainya target produksi yang telah

ditetapkan dan dilaksanakan dengan efektif, efisien dan aman sesuai ketentuan yang berlaku.

d) *Head of HSE Department*

Tujuan posisi : Memastikan HSE *system* dan strategi perusahaan dibuat dan dilaksanakan dengan benar melalui perencanaan strategi, pengendalian, evaluasi dan melakukan tindakan perbaikan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan hidup di *project*, mereview sistem dan pelaksanaan *training* HSE sesuai dengan kebijakan, standard, prosedur dan peraturan yang berlaku serta memberikan pertimbangan kepada atasan dengan tujuan mencapai *lost time injury* dalam batasan target yang telah ditentukan.

e) *Head of HRD Department*

Tujuan posisi : Menyusun, merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi anggaran biaya kegiatan secara efektif dan efisien serta bertanggung jawab terhadap setiap pengeluaran hasil kegiatan, bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengawasan dan melaksanakan evaluasi terhadap jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

f) *Maintenance Department*

Tujuan posisi : Melaksanakan dan melaporkan semua aktivitas pemeliharaan dan perbaikan unit, sesuai arahan atasan, prosedur, standard kesehatan dan keselamatan di tempat kerja (HSE) yang

berlaku, serta menjaga kebersihan lingkungan kerja selama beraktivitas untuk memastikan kerapian dan kebersihan kerja serta mencapai target kerja harian yang telah ditentukan.

g) *Warehouse Department*

Tujuan posisi : Mengelola dan mengendalikan semua aktivitas penerimaan, *inventory*, *cataloguing*, penyimpanan di gudang dan pengeluaran *materials* sesuai permintaan user dalam batasan prosedur perusahaan serta *standard safety* yang berlaku dengan tujuan untuk mengoptimalkan *inventory*, memastikan kondisi barang baik dan aman diterima tepat waktu.

h) *Finance Project Controller*

Tujuan posisi : Merekonsiliasi, merangkum, menganalisa dan melaporkan semua biaya di *project* melalui *operational control*, melakukan fungsi *petty cash* dan *operational finance* di *project* untuk memberikan input informasi *cost* yang lengkap, akurat dan tepat waktu kepada user dalam mendukung kelancaran perbaikan peningkatan efektivitas dan efisiensi *operational* di *project* berdasarkan batasan budget dan standar HSE yang telah ditentukan.

i) *Site Application Support Specialist*

Tujuan posisi : Melakukan analisa, review serta mengkoordinasikan penggunaan sistem JDE dan pengembangan aplikasi yang terkait dengan efektivitas penggunaan JDE melalui koordinasi yang efektif

dengan MIS Head Office dalam rangka memastikan terpenuhinya performa sistem yang mendukung kebutuhan bisnis perusahaan dalam batasan budget, standard HSE dan prosedur yang berlaku.

j) *Site System Support Specialist*

Tujuan posisi : Memonitor, mengkoordinasikan dan melaporkan penggunaan atau implementasi perangkat IT dan infrastruktur yang direncanakan meliputi *hardware, software, network*, telepon, radio dan peralatan lainnya melalui koordinasi yang efektif dengan MIS head office untuk memastikan implementasi yang efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan bisnis perusahaan, standard HSE dan dalam batasan budget yang telah ditentukan.

B. Gambaran Umum Responden

Hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 83 karyawan pada PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project lokasi PIT B Kalimantan Timur, maka dapat dijelaskan gambaran umum mengenai responden penelitian.

1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Gambaran responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur, dapat dilihat pada Tabel 6 distribusi frekuensi responden berdasarkan usia berikut ini.

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
21 - 30	40	48,19
>30 - 40	26	31,33
Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
>40 - 50	16	19,28
>50 - 60	1	1,20
Jumlah	83	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Tabel 6 menunjukkan hasil bahwa kelompok responden dengan usia 21 sampai 30 tahun memiliki frekuensi 49,19% dengan jumlah responden sebanyak 40 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden dengan usia 31 sampai dengan 40 tahun memiliki frekuensi 31,33% dengan jumlah responden sebanyak 26 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden dengan usia 41 sampai dengan 50 tahun memiliki frekuensi 19,29% dengan jumlah responden sebanyak 16 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden dengan usia 51 sampai dengan 60 tahun memiliki frekuensi 1,20% dengan jumlah

responden sebanyak 1 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.

2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Responden

Gambaran responden berdasarkan status responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur, dapat dilihat pada tabel 7 distribusi frekuensi responden berdasarkan status responden berikut ini.

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Responden

Status	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Belum Menikah	9	10,84
Menikah	74	89,16
Jumlah	83	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Tabel 7 menunjukkan bahwa kelompok responden dengan status belum menikah memiliki frekuensi 10,84% dengan jumlah responden 9 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden dengan status menikah menjadi kelompok mayoritas yang memiliki frekuensi 89,16% dengan jumlah responden 74 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.

3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur, dapat dilihat pada tabel 8 distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan responden berikut ini.

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
D1	1	1,20
D3	1	1,20
S1	5	6,02
SMA	76	91,57
Jumlah	83	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Tabel 8 menunjukkan bahwa kelompok responden berdasarkan tingkat pendidikan D1 memiliki frekuensi 1,20% dengan jumlah responden 1 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden berdasarkan tingkat pendidikan D3 memiliki frekuensi 1,20% dengan jumlah responden 1 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden berdasarkan tingkat pendidikan S1 memiliki frekuensi 6,02% dengan jumlah responden 5 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project

Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA menjadi kelompok mayoritas yang memiliki frekuensi 91,57% dengan jumlah responden 76 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.

4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan

Gambaran responden berdasarkan jabatan responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur, dapat dilihat pada tabel 9 distribusi frekuensi responden berdasarkan jabatan responden berikut ini.

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Admin	1	1,205
Cheker	2	2,410
Driver	2	2,410
Engineer	3	3,614
Helper	2	2,410
Mechanic	16	19,277
Operator	50	60,241
Pengawas	5	6,024
Surveyor	2	2,410
Jumlah	83	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Tabel 9 menunjukkan bahwa kelompok responden berdasarkan jabatan admin memiliki frekuensi 1,205% dengan jumlah responden 1 orang dari

83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden berdasarkan jabatan cheker memiliki frekuensi 2,410% dengan jumlah responden 2 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden berdasarkan jabatan driver memiliki frekuensi 2,410% dengan jumlah responden 2 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden berdasarkan jabatan engineer memiliki frekuensi 3,614% dengan jumlah responden 3 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden berdasarkan jabatan helper memiliki frekuensi 2,410% dengan jumlah responden 2 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden berdasarkan jabatan mechanic memiliki frekuensi 19,277% dengan jumlah responden 16 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden berdasarkan jabatan operator menjadi kelompok mayoritas yang memiliki frekuensi 60,241% dengan jumlah responden 50 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden berdasarkan jabatan pengawas memiliki frekuensi 6,024% dengan jumlah responden 5 orang dari 83 responden karyawan PT

Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden berdasarkan jabatan surveyor memiliki frekuensi 2,410% dengan jumlah responden 2 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.

5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan masa kerja responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur, dapat dilihat pada tabel 10 distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja responden berikut ini.

Tabel 10
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1 - 5	47	56,63
>5 - 10	34	40,96
>10 - 15	2	2,41
Jumlah	83	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Tabel 10 menunjukkan hasil bahwa kelompok responden dengan masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun menjadi kelompok mayoritas yang memiliki frekuensi 56,63% dengan jumlah responden 47 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden dengan masa kerja 6 sampai dengan 10 tahun memiliki frekuensi 40,96% dengan jumlah responden 34

orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Kelompok responden dengan masa kerja 11 sampai dengan 15 tahun memiliki frekuensi 2,41% dengan jumlah responden 2 orang dari 83 responden karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.

C. Analisis Data

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban dari hasil penyebaran kuesioner kepada 83 orang responden yang merupakan karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur. Pada hasil penyebaran kuesioner ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel Kecerdasan Emosi, *Job Safety*, dan Kinerja Karyawan secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner. Berikut adalah distribusi frekuensi jawaban responden terhadap item pernyataan masing-masing variabel.

a. Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosi (X_1)

Terdapat 20 item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai variabel kecerdasan emosi (X_1). Hasil dari distribusi frekuensi variabel kecerdasan emosi dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11
Distribusi Frekuensi Variabel Kecerdasan Emosi (X1)

<i>Item</i>	SS		S		N		TS		STS	<i>Mean</i> <i>Item</i>
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	
X _{1.1}	30	36.14	50	60.24	2	2.41	1	1.20	0	0.00
X _{1.2}	20	24.10	55	66.27	5	6.02	3	3.61	0	4.11
X _{1.3}	31	37.35	50	60.24	1	1.20	1	1.20	0	4.34
X _{1.4}	45	54.22	38	45.78	0	0.00	0	0.00	0	4.54
X _{1.5}	32	38.55	49	59.04	2	2.41	0	0.00	0	4.36
X _{1.6}	32	38.55	51	61.45	0	0.00	0	0.00	0	4.39
X _{1.7}	22	26.51	53	63.86	4	4.82	4	4.82	0	4.12
X _{1.8}	31	37.35	45	54.22	7	8.43	0	0.00	0	4.29
X _{1.9}	22	26.51	51	61.45	3	3.61	7	8.43	0	4.06
X _{1.10}	11	13.25	38	45.78	22	26.51	12	14.46	0	3.58
X _{1.11}	22	26.51	53	63.86	5	6.02	3	3.61	0	4.13
X _{1.12}	25	30.12	47	56.63	7	8.43	4	4.82	0	4.12
X _{1.13}	22	26.51	55	66.27	5	6.02	1	1.20	0	4.18
X _{1.14}	33	39.76	45	54.22	3	3.61	2	2.41	0	4.31
X _{1.15}	18	21.69	51	61.45	9	10.84	5	6.02	0	3.99
X _{1.16}	39	46.99	41	49.40	3	3.61	0	0.00	0	4.43
X _{1.17}	16	19.28	57	68.67	8	9.64	2	2.41	0	4.05
X _{1.18}	24	28.92	50	60.24	8	9.64	1	1.20	0	4.17
X _{1.19}	27	32.53	51	61.45	3	3.61	2	2.41	0	4.24
X _{1.20}	45	54.22	36	43.37	2	2.41	0	0.00	0	4.52
Grand Mean										4.21

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Keterangan :

- X_{1.1} = Karyawan lebih baik menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja
- X_{1.2} = Karyawan mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi yang sulit
- X_{1.3} = Karyawan yakin dapat melakukan pekerjaan sulit tanpa mengeluh
- X_{1.4} = Karyawan melakukan segalanya dengan hati-hati
- X_{1.5} = Karyawan menyampaikan sesuatu dengan kenyataan
- X_{1.6} = Tindakan karyawan dapat dipertanggungjawabkan
- X_{1.7} = Karyawan senang mengungkapkan pendapat pribadi dalam forum diskusi
- X_{1.8} = Karyawan senang menerima gagasan baru
- X_{1.9} = Karyawan senang mencari berbagai cara agar target tercapai dan sesuai
- X_{1.10} = Karyawan merupakan orang pertama kali tahu tentang informasi pekerjaan
- X_{1.11} = Karyawan memanfaatkan peluang agar target tercapai
- X_{1.12} = Karyawan siap mengubah konsep apabila rencana awal tidak berhasil
- X_{1.13} = Karyawan sering mendengarkan persoalan rekan kerja
- X_{1.14} = Karyawan senang mendekati rekan kerja
- X_{1.15} = Karyawan mengetahui kebutuhan rekan kerja
- X_{1.16} = Karyawan senang memberikan support rekan kerja
- X_{1.17} = Karyawan sering melayani rekan kerja
- X_{1.18} = Karyawan mampu berkomunikasi secara jelas dan meyakinkan
- X_{1.19} = Karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan
- X_{1.20} = Karyawan bekerja lebih baik dalam tim

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa dari 83 responden, terdapat 30 responden atau 36,14% yang menyatakan sangat setuju tentang Kesadaran emosi (mengenal emosi diri sendiri dan efeknya), yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 60,24%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,41%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* pertama sebesar

4,31 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan lebih memilih menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja.

Item kedua yaitu Penilaian diri secara teliti (mengetahui kekuatan dan batas diri sendiri) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 24,10%, yang menyatakan setuju sebanyak 55 responden atau 66,27%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 6,02%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kedua sebesar 4,11 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi yang sulit.

Item ketiga yaitu Percaya diri (keyakinan tentang harga diri dan kemampuan diri sendiri) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 37,35%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 60,24%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,20%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* ketiga sebesar 4,34 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan yakin dapat melakukan pekerjaan sulit tanpa mengeluh.

Item keempat yaitu Kendali diri (mengelola emosi dan desakan hati yang merusak) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 responden atau 54,22%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 45,78%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* keempat sebesar 4,54 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan melakukan segalanya dengan hati-hati.

Item kelima yaitu Sifat dapat dipercaya (memelihara norma kejujuran dan integritas) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 38,55%, yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden atau 59,04%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,41%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kelima sebesar 4,36 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan menyampaikan sesuatu dengan kenyataan.

Item keenam yaitu Kewaspadaan (bertanggung jawab atas kinerja pribadi) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 38,55%, yang menyatakan setuju sebanyak 51

responden atau 61,45%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* keenam sebesar 4,39 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa tindakan karyawan yang diberikan untuk perusahaan dapat dipertanggungjawabkan.

Item ketujuh yaitu Kreatif (menyampaikan pendapat pribadi yang dapat membangun) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 26,51%, yang menyatakan setuju sebanyak 53 responden atau 63,86%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 4,82%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 4,82%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* ketujuh sebesar 4,12 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan senang mengungkapkan pendapat pribadi dalam forum diskusi.

Item kedelapan yaitu Inovasi (mudah menerima dan terbuka dengan pendekatan dan informasi baru) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 responden atau 37,35%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 54,22%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 8,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju

sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kedelapan sebesar 4,29 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan senang menerima gagasan baru.

Item kesembilan yaitu Dorongan prestasi (dorongan untuk menjadi lebih baik) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 26,51%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 61,45%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 3,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 responden atau 8,43%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kesembilan sebesar 4,06 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan senang mencari berbagai cara agar target tercapai dan sesuai.

Item kesepuluh yaitu Komitmen (loyalitas dalam usaha pemenuhan standar diri) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 13,25%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 45,78%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 22 responden atau 26,51%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 12 responden atau 14,46%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kesepuluh sebesar 3,58 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan merupakan orang pertama kali tahu tentang informasi pekerjaan.

Item kesebelas yaitu Inisiatif (kesiapan untuk memanfaatkan kesempatan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 26,51%, yang menyatakan setuju sebanyak 53 responden atau 63,86%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 6,02%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau 3,61%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kesebelas sebesar 4,13 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan memanfaatkan peluang agar target tercapai dan sesuai.

Item keduabelas yaitu Optimisme (kegigihan dalam memperjuangkan sasaran pada saat ada halangan dan kegagalan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 30,12%, yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 56,63%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 7 responden atau 8,43%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 4,82%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* keduabelas sebesar 4,12 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan siap mengubah konsep apabila rencana awal tidak berhasil.

Item ketigabelas yaitu Memahami orang lain (mengindera perasaan dan perspektif orang lain, dan menunjukkan minat aktif terhadap mereka) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22

responden atau 26,51%, yang menyatakan setuju sebanyak 55 responden atau 66,27%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 6,02%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* ketigabelas sebesar 4,18 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan sering mendengarkan persoalan tentang kerja.

Item keempatbelas yaitu Orientasi karyawan (mengenal dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 39,76%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 54,22%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 3,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,41%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* keempatbelas sebesar 4,31 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan lebih senang mendekati rekan kerjanya.

Item kelimabelas yaitu Mengembangkan orang lain (merasakan kebutuhan perkembangan orang lain dan berusaha menumbuhkan kemampuan mereka) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 21,69%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 61,45%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 9 responden

atau 10,84%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 6,02%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kelimabelas sebesar 3,99 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan lebih mengetahui kebutuhan rekan kerjanya.

Item keenambelas yaitu Mengatasi keragaman (menumbukan peluang melalui pergaulan dengan banyak orang) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 responden atau 46,99%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 49,40%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 3,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,41%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* keenambelas sebesar 4,43 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan senang memberikan support kepada rekan kerjanya.

Item ketujuhbelas yaitu Pengaruh (memiliki taktik untuk melakukan persuasi) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden atau 19,28%, yang menyatakan setuju sebanyak 57 responden atau 68,67%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 9,64%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,41%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-

rata jawaban responden pada *item* ketujuhbelas sebesar 4,05 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan sering melayani rekan kerjanya.

Item kedelapanbelas yaitu Komunikasi (mengirimkan pesan yang jelas dan meyakinkan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 28,92%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 60,24%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 9,64%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kedelapanbelas sebesar 4,17 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan mampu berkomunikasi secara jelas dan meyakinkan.

Item kesembilan belas yaitu Kolaborasi (kerjasama dengan orang lain demi tujuan bersama) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau 32,53%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 61,45%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 3,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,41%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kesembilanbelas sebesar 4,24 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Item kedupuluh yaitu Kemampuan tim (menciptakan sinergi kelompok dalam memperjuangkan tujuan bersama) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 responden atau 54,22%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 43,37%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,41%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kedupuluh sebesar 4,52 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan bekerja lebih baik dalam tim.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait dengan *item* variabel kecerdasan emosi menunjukkan rata-rata sebesar 4,21, hal tersebut berarti responden setuju mengenai kecerdasan emosi yang didapatkan di PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.

b. Distribusi Frekuensi Variabel *Job Safety* (X₂)

Terdapat 6 item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai variabel *job safety* (X₂). Hasil dari distribusi frekuensi variabel *job safety* dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12
Distribusi Frekuensi Variabel *Job Safety* (X2)

<i>Item</i>	SS		S		N		TS		STS		<i>Mean Item</i>
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{2.1}	23	27.71	52	62.65	6	7.23	2	2.41	0	0.00	4.16
X _{2.2}	26	31.33	50	60.24	6	7.23	1	1.20	0	0.00	4.22
X _{2.3}	23	27.71	49	59.04	6	7.23	4	4.82	1	1.20	4.07
X _{2.4}	42	50.60	36	43.37	3	3.61	2	2.41	0	0.00	4.42
X _{2.5}	55	66.27	28	33.73	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.66
X _{2.6}	56	67.47	26	31.33	0	0.00	1	1.20	0	0.00	4.65
Grand Mean											4.36

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Keterangan :

X_{2.1} = Penyusunan mesin dan kelengkapan sudah baik

X_{2.2} = Sistem penerangan lampu sudah baik

X_{2.3} = Kondisi peralatan kerja sudah sesuai standar yang ditetapkan perusahaan

X_{2.4} = Karyawan selalu disiplin mengembalikan dan menggunakan peralatan

X_{2.5} = Karyawan menggunakan alat pelindung diri menghindari resiko

X_{2.6} = Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur kerja

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa dari 83 responden, terdapat 23 responden atau 27,71% yang menyatakan sangat setuju tentang Layout pabrik (cara penyusunan mesin dan kelengkapan untuk proses kegiatan kerja), yang menyatakan setuju sebanyak 52 responden atau 62,65%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 7,23%, yang menyatakan

tidak setuju sebanyak 6 responden atau 7,23%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,41%. Rata-rata jawaban responden pada *item* pertama sebesar 4,16 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan setuju dengan penyusunan mesin dan kelengkapan perusahaan sudah baik.

Item kedua yaitu Sistem penerangan (penerangan yang baik membantu karyawan menghindari terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan) dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 31,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 50 responden atau 60,24%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 7,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,00%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kedua sebesar 4,22 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan setuju dalam sistem penerangan lampu perusahaan sudah baik.

Item ketiga yaitu Kondisi peralatan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau 27,71%, yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden atau 59,04%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 7,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau 4,82%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,20%. Rata-rata jawaban responden pada *item*

ketiga sebesar 4,07 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan setuju dengan kondisi peralatan kerja sudah sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Item keempat yaitu Kebiasaan mengamankan peralatan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 responden atau 50,60%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 43,37%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 3,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,41%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* keempat sebesar 4,42 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan selalu disiplin mengembalikan dan menggunakan peralatan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan.

Item kelima yaitu Penggunaan perlindungan diri dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 55 responden atau 66,27%, yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden atau 33,73%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kelima sebesar 4,66 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan selalu menggunakan alat pelindung diri untuk menghindari resiko yang tidak diinginkan.

Item keenam yaitu Penggunaan prosedur kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 56 responden atau 67,47%, yang menyatakan setuju sebanyak 26 responden atau 31,33%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0,00%. Rata-rata jawaban responden pada *item* keenam sebesar 4,65 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait dengan *item* variabel *job safety* menunjukkan rata-rata sebesar 4,36, hal tersebut berarti responden setuju mengenai program *job safety* yang diterapkan di PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat 15 item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan (Y). Hasil dari distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 13.

Tabel 13**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja karyawan (Y)**

<i>Item</i>	SS		S		N		TS		STS		<i>Mean Item</i>
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y ₁	32	38.55	51	61.45	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4.39
Y ₂	41	49.40	41	49.40	1	1.20	0	0.00	0	0.00	4.48
Y ₃	41	49.40	40	48.19	1	1.20	1	1.20	0	0.00	4.46
Y ₄	24	28.92	55	66.27	4	4.82	0	0.00	0	0.00	4.24
Y ₅	11	13.25	47	56.63	17	20.48	8	9.64	0	0.00	3.73
Y ₆	19	22.89	49	59.04	14	16.87	1	1.20	0	0.00	4.04
Y ₇	35	42.17	41	49.40	5	6.02	2	2.41	0	0.00	4.31
Y ₈	33	39.76	48	57.83	2	2.41	0	0.00	0	0.00	4.37
Y ₉	26	31.33	53	63.86	3	3.61	0	0.00	1	1.20	4.24
Y ₁₀	42	50.60	39	46.99	1	1.20	1	1.20	0	0.00	4.47
Y ₁₁	20	24.10	40	48.19	6	7.23	11	13.25	6	7.23	3.69
Y ₁₂	25	30.12	44	53.01	8	9.64	5	6.02	1	1.20	4.05
Y ₁₃	36	43.37	45	54.22	2	2.41	0	0.00	0	0.00	4.41
Y ₁₄	44	53.01	38	45.78	1	1.20	0	0.00	0	0.00	4.52
Y ₁₅	22	26.51	55	66.27	6	7.23	0	0.00	0	0.00	4.19
Grand Mean											4.24

Sumber : Data Primer Diolah, 2016.

Keterangan :

Y₁ = Karyawan melaksanakan dan menghasilkan sesuai standar

Y₂ = Karyawan memperhatikan kerapian dalam pekerjaan

Y₃ = Karyawan teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan

Y₄ = Karyawan memenuhi permintaan sesuai dengan kuantitas

- Y_5 = Karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi beban
 Y_6 = Karyawan menghasilkan kuantitas kerja lebih baik dari karyawan lainnya
 Y_7 = Karyawan berusaha untuk menyelesaikan pada waktu yang ditetapkan
 Y_8 = Karyawan memanfaatkan waktu luang dengan baik
 Y_9 = Karyawan memperhatikan antara pekerjaan dengan target waktu
 Y_{10} = Karyawan hadir tepat waktu sesuai jam kerja perusahaan
 Y_{11} = Karyawan tergolong tingkat absen rendah
 Y_{12} = Karyawan menghasilkan intensitas kehadiran dalam bekerja lebih baik
 Y_{13} = Karyawan mampu menjalin kerja sama dengan atasan
 Y_{14} = Karyawan mampu menjalin kerja sama dengan rekan kerja
 Y_{15} = Karyawan mampu berkontribusi lebih baik kepada karyawan lainnya

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui bahwa dari 83 responden, terdapat 32 responden atau 38,55% yang menyatakan sangat setuju tentang Menghasilkan kualitas kerja sesuai standar mutu yang ditetapkan pada saat petugas memberikan pelayanan yang ramah, yang menyatakan setuju sebanyak 51 responden atau 61,45%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 0 responden atau 0%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* pertama sebesar 4,39 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan melaksanakan dan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan.

Item kedua yaitu Kerapian pekerjaan sangat diperhatikan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41

responden atau 49,40%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 49,40%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,20%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kedua sebesar 4,48 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan senantiasa memperhatikan kerapian dalam pekerjaan yang dihasilkan.

Item ketiga yaitu Sedikit kesalahan saat proses penyelesaian pekerjaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41 responden atau 49,40%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 48,19%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,20%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* ketiga sebesar 4,46 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan senantiasa teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Item keempat yaitu Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden atau 28,92%, yang menyatakan setuju sebanyak 55 responden atau 66,27%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 4 responden atau 4,82%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan

yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* keempat sebesar 4,24 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan memenuhi semua permintaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan.

Item kelima yaitu Menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan oleh perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden atau 13,25%, yang menyatakan setuju sebanyak 47 responden atau 56,63%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 17 responden atau 20,48%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 responden atau 9,64%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kelima sebesar 3,73 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan oleh perusahaan.

Item keenam yaitu Kuantitas hasil kerja lebih baik dibandingkan karyawan lainnya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 responden atau 22,89%, yang menyatakan setuju sebanyak 49 responden atau 59,04%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 14 responden atau 16,87%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* keenam sebesar 4,04 berarti

setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan menghasilkan kuantitas kerja yang baik dari pada karyawan lainnya.

Item ketujuh yaitu Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden atau 42,17%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 responden atau 49,40%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 5 responden atau 6,02%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2,41%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* ketujuh sebesar 4,31 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan senantiasa berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditetapkan.

Item kedelapan yaitu Memanfaatkan waktu dengan baik dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 responden atau 39,76%, yang menyatakan setuju sebanyak 48 responden atau 57,83%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,41%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kedelapan sebesar 4,37 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan memanfaatkan waktu luang dengan baik.

Item kesembilan yaitu Penetapan antara pekerjaan dengan target waktu yang menjadi harapan perusahaan dapat diketahui bahwa responden yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 31,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 53 responden atau 63,86%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 3 responden atau 3,61%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,20%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kesembilan sebesar 4,24 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan memperhatikan antara pekerjaan dengan target waktu yang menjadi harapan perusahaan.

Item kesepuluh yaitu Kehadiran tepat waktu dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 responden atau 50,6%, yang menyatakan setuju sebanyak 39 responden atau 46,99%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,20%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kesepuluh sebesar 4,47 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Item kesebelas yaitu Tingkat absen rendah dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 24,10%, yang menyatakan setuju sebanyak 40 responden atau 48,19%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 7,23%, yang menyatakan tidak setuju

sebanyak 11 responden atau 13,25%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 responden atau 7,23%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kesebelas sebesar 3,69 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan tergolong tingkat absen yang rendah di dalam perusahaan.

Item keduabelas yaitu Intensitas kehadiran dalam bekerja lebih baik dibandingkan karyawan lainnya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau 30,12%, yang menyatakan setuju sebanyak 44 responden atau 53,01%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 8 responden atau 9,64%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau 6,02%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 1,20%. Rata-rata jawaban responden pada *item* keduabelas sebesar 4,05 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan menghasilkan intensitas kehadiran dalam bekerja baik dari pada karyawan lainnya.

Item ketigabelas yaitu Kemampuan bekerja sama dengan atasan dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 responden atau 43,37%, yang menyatakan setuju sebanyak 45 responden atau 54,22%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 2 responden atau 2,41%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* ketigabelas sebesar 4,41 berarti setuju. Hasil pernyataan

tersebut membuktikan bahwa karyawan mampu menjalin kerja sama dengan atasan kerja perusahaan.

Item keempatbelas yaitu Kemampuan kerja sama dengan rekan kerja dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 responden atau 53,01%, yang menyatakan setuju sebanyak 38 responden atau 45,78%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 1 responden atau 1,20%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* keempatbelas sebesar 4,52 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan mampu menjalin kerja sama dengan rekan kerja perusahaan.

Item kelimabelas yaitu Memiliki kemampuan untuk berkontribusi kepada karyawan lainnya dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau 26,51%, yang menyatakan setuju sebanyak 55 responden atau 66,27%, yang menyatakan ragu – ragu sebanyak 6 responden atau 7,23%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%. Rata-rata jawaban responden pada *item* kelimabelas sebesar 4,19 berarti setuju. Hasil pernyataan tersebut membuktikan bahwa karyawan mampu berkontribusi lebih baik dari pada karyawan lainnya.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terkait dengan *item* variabel kinerja karyawan menunjukkan rata-rata sebesar 4,24, hal tersebut berarti responden setuju mengenai kinerja karyawan yang didapat di PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.

2. Hasil Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Asumsi Klasik

1.) Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, Hipotesis yang digunakan, dengan ketentuan sebagai berikut :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel

14.

Tabel 14 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69234258
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.751
Asymp. Sig. (2-tailed)		.626

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah, 2016.

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.626 (dapat dilihat pada Tabel 14) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

2.) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka

terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15 : Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1	.789	1.268
X2	.789	1.268

Sumber: Data Primer Diolah,2016.

Berdasarkan Tabel 15, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance untuk Kecerdasan Emosi adalah 0.789
- Tolerance untuk *Job Safety* adalah 0.789

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- VIF untuk Kecerdasan Emosi adalah 1,268

- VIF untuk *Job Safety* adalah 1,268

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

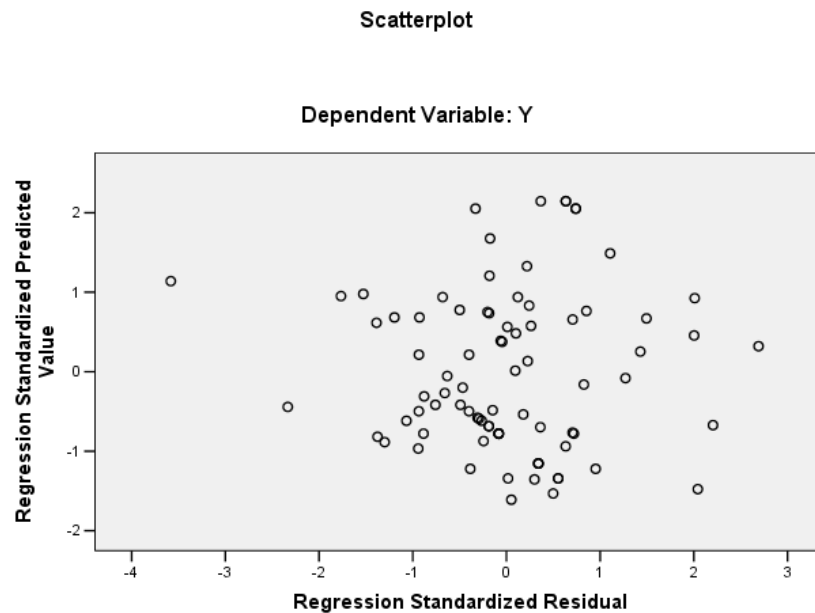
3.) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 5



Gambar 5
Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas. sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat

diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kecerdasan Emosi (X_1) dan *Job Safety* (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

1.) Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 23.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 16 :

Tabel 16 : Persamaan Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.024	5.171		2.132	.036
X1	.395	.064	.516	6.217	.000
X2	.736	.170	.359	4.331	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan pada Tabel 16 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,024 + 0,395 X_1 + 0,736 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Rata – rata Kinerja karyawan sebesar 11,024 , jika Variabel bebas tidak ada
- Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,395 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Kecerdasan Emosi). Jadi apabila Kecerdasan Emosi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,395 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,736 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (*Job Safety*), Jadi apabila *Job Safety* mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,736 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* meningkat maka akan diikuti peningkatan Kinerja karyawan.

2.) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Kecerdasan Emosi (X_1) dan *Job Safety* (X_2)) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) digunakan nilai R^2 , nilai R^2 seperti dalam Tabel 17 dibawah ini:

Tabel 17
Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.752	.566	.555

Sumber : Data Primer Diolah,2016.

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 17 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,555. Artinya bahwa 55,5% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Kecerdasan Emosi(X_1) dan *Job Safety* (X_2). Sedangkan sisanya 44,5% variabel Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* dengan variabel Kinerja karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.752, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Kecerdasan Emosi (X_1) dan *Job Safety* (X_2) dengan Kinerja karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8. Hubungan antara variabel bebas yaitu Kecerdasan Emosi (X_1) dan *Job Safety* (X_2) dengan Kinerja karyawan bersifat positif, artinya jika variabel bebas semakin

ditingkatkan maka Kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

3. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a. Hasil Uji Simultan (uji F)

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tabel 18
Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1456.134	2	728.067	52.101	.000 ^a
	Residual	1117.938	80	13.974		
	Total	2574.072	82			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah,2016.

Berdasarkan Tabel 18 nilai F hitung sebesar 52,101. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 80) adalah sebesar 3,111. Karena F hitung > F tabel yaitu $52,101 > 3,111$ atau nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Kecerdasan Emosi (X_1), *Job Safety* (X_2)).

b. Hasil Uji Parsial (uji t)

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau -t hitung > -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 19
Hasil Uji t / Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.024	5.171		2.132	.036
X1	.395	.064	.516	6.217	.000
X2	.736	.170	.359	4.331	.000

Sumber: Data Primer Diolah, 2016.

Berdasarkan Tabel 19 diperoleh hasil sebagai berikut :

- t test antara X_1 (Kecerdasan Emosi) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 6,217. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 80) adalah sebesar 1,990. Karena t hitung > t tabel yaitu $6,217 > 1,990$ atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Kecerdasan Emosi) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kecerdasan Emosi atau dengan meningkatkan Kecerdasan Emosi maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.
- t test antara X_2 (*Job Safety*) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung = 4,331. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 80) adalah sebesar 1,990. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,331 > 1,990$ atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (*Job Safety*) terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh *Job Safety* atau dengan meningkatkan *Job Safety* maka Kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling

dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah *Job Safety* karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gambaran Kecerdasan Emosi, *Job Safety* dan Kinerja Karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.

a. Variabel Kecerdasan Emosi (X_1)

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel kecerdasan emosi sebesar 4,21. Skor tersebut berada pada range 4,20-5,00 yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berada pada kategori sangat baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item $X_{1.20}$ (karyawan bekerja lebih baik dalam tim) dengan skor 4,52. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item $X_{1.10}$ (karyawan merupakan orang pertama kali tahu tentang informasi pekerjaan) dengan skor 3,58.

b. Variabel *Job Safety* (X_2)

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel *job safety* sebesar 4,36. Skor tersebut berada pada range 4,20-5,00 yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berada pada kategori sangat baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item $X_{2.5}$ (karyawan menggunakan alat pelindung diri menghindari resiko)

dengan skor 4,66. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item $X_{2.3}$ (kondisi peralatan kerja sudah sesuai standar yang ditetapkan perusahaan) dengan skor 4,07.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil skor rata-rata jawaban responden atau nilai *grand mean* variabel kinerja karyawan sebesar 4,24. Skor tersebut berada pada range 4,20-5,00 yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berada pada kategori sangat baik. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Y_{14} (Karyawan mampu menjalin kerja sama dengan rekan kerja) dengan skor 4,52. Sedangkan rata-rata distribusi terendah terletak pada item Y_{11} (Karyawan tergolong tingkat absen rendah) dengan skor 3,69.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel kecerdasan emosi (X_1) dan *job safety* (X_2) memiliki nilai $F < (\alpha) 0,05$ sehingga variabel kecerdasan emosi dan *job safety* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan korelasi antara kecerdasan emosi dan *job safety* terhadap kinerja termasuk kategori kuat. Selain itu berdasarkan nilai R Square diketahui bahwa variabel kecerdasan emosi (X_1) dan *job safety* (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar

0,566 (56,6%) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini salah satunya motivasi.

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja diartikan fungsi dari interaksi kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) sehingga kinerja $(P) = A \times M$, disamping kemampuan perlu juga di pertimbangkan motivasi untuk menilai kinerja karyawan. Menurut Bangun (2012:312) motivasi diartikan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel kecerdasan emosi adalah berkategori sangat baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,21. Hal ini berarti karyawan setuju bahwa karyawan lebih baik menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja, karyawan mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi sulit, karyawan mampu melakukan pekerjaan tanpa mengeluh, karyawan melakukan sesuatu dengan hati-hati, karyawan menyampaikan sesuatu dengan kenyataan, karyawan mampu bertanggungjawab dalam tindakannya, karyawan mampu mengungkapkan pendapat pribadi dalam forum diskusi, karyawan senang menerima gagasan baru, karyawan senang mencari cara agar target tercapai, karyawan senang mencari informasi tentang pekerjaan, karyawan memanfaatkan peluang agar target tercapai, karyawan mampu mengubah konsep apabila rencana awal tidak tercapai, karyawan sering mendengarkan persoalan rekan kerja,

karyawan senang mendekati dan memahami rekan kerja, karyawan mengetahui kebutuhan rekan kerja, karyawan memberikan *support* rekan kerja, karyawan sering membantu rekan kerja lainnya, karyawan mampu berkomunikasi secara jelas, karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan bekerja lebih baik dalam tim. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kecerdasan emosi yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selain itu, berdasarkan analisis deskripsi pada variabel *job safety* menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel *job safety* adalah berkategori sangat baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,36. Hal ini berarti karyawan setuju dengan kondisi tempat kerja sangat baik, karyawan selalu disiplin mengembalikan dan mengamankan apabila selesai menggunakan, karyawan menggunakan alat pelindung untuk menghindari resiko, karyawan bekerja sesuai dengan prosedur. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki program *job safety* yang baik di dalam bekerja.

Dari penjelasan analisis deskripsi kecerdasan emosi dan *job safety* di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dua variabel ini tidak dapat dipisahkan di dalam penelitian ini. Semakin baik kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan semakin tinggi program *job safety* yang dimiliki karyawan maka berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi dan *job safety* yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila

karyawan memiliki kecerdasan emosi dan *job safety* yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dita Rolliyawati Devi (2011) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Casmiasi (2012) serta Rendi Wijayanto (2013). Menurut Casmiasi (2012) adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi. Sedangkan karyawan yang memiliki kecerdasan emosi yang rendah pada organisasi tidak melihat diri mereka sebagai bagian dari organisasi. Karyawan itu memiliki kecenderungan yang tinggi untuk tidak dapat memanajemen diri dan memotivasi diri. Hal ini akan berdampak pada kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosi dan *job safety* yang dimiliki karyawan merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosi dan *job safety* yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Pihak perusahaan harus senantiasa mengawasi dan memotivasi karyawan agar kecerdasan emosi dan *job safety* yang dimiliki karyawan tidak menurun sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan

a. Pengaruh Kecerdasan Emosi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel kecerdasan emosi (X_1) diperoleh signifikansi $< (\alpha) 0,05$, sehingga variabel kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskripsi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel kecerdasan emosi adalah berkategori sangat baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,21. Hal ini berarti karyawan setuju bahwa karyawan lebih baik menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja, karyawan mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi sulit, karyawan mampu melakukan pekerjaan tanpa mengeluh, karyawan melakukan sesuatu dengan hati-hati, karyawan menyampaikan sesuatu dengan kenyataan, karyawan mampu bertanggungjawab dalam tindakannya, karyawan mampu mengungkapkan pendapat pribadi dalam forum diskusi, karyawan senang menerima gagasan baru, karyawan senang mencari cara agar target tercapai, karyawan senang mencari informasi tentang pekerjaan, karyawan memanfaatkan peluang agar target tercapai, karyawan mampu mengubah konsep apabila rencana awal tidak tercapai, karyawan sering mendengarkan persoalan rekan kerja, karyawan senang mendekati dan memahami rekan kerja, karyawan

mengetahui kebutuhan rekan kerja, karyawan memberikan *support* rekan kerja, karyawan sering membantu rekan kerja lainnya, karyawan mampu berkomunikasi secara jelas, karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan bekerja lebih baik dalam tim. Maka dapat disimpulkan karyawan memiliki kecerdasan emosi yang baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Secara teori penelitian ini diperkuat oleh pendapat dari Mangkunegara (2009:67) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devi (2011) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar kecerdasan emosi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga semakin baik. Karyawan yang memiliki kemampuan mengatur emosi akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki kemampuan mengatur emosinya dalam bekerja maka akan menghambat pekerjaannya hal ini akan membuat kinerja menurun.

b. Pengaruh *Job Safety* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t variabel *Job Safety* (X_2) diperoleh signifikansi $< (\alpha) 0,05$ sehingga variabel *job safety* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskripsi pada variabel *job safety* menunjukkan bahwa rata-rata jawaban item-item pada variabel *job safety* adalah berkategori sangat baik yaitu dengan nilai *grand mean* sebesar 4,36. Hal ini berarti karyawan setuju dengan kondisi tempat kerja sangat baik, karyawan selalu disiplin mengembalikan dan mengamankan apabila selesai menggunakan, karyawan menggunakan alat pelindung untuk menghindari resiko, karyawan bekerja sesuai dengan prosedur. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki program *job safety* yang baik di dalam bekerja.

Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian Rendi Wijayanto (2013) yang mengatakan bahwa keselamatan kerja menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Karyawan dengan rendahnya program keselamatan kerja yang diberikan perusahaan akan menjadi faktor tingkatnya kinerja karyawan yang akan dihasilkan untuk kemajuan perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar *job safety*

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi program *job safety* yang diberikan perusahaan untuk karyawan akan memberikan hasil yang baik dan karyawan akan memberikan kinerja yang semakin tinggi. Karyawan yang memiliki keselamatan kerja yang membuat dirinya merasa aman akan bekerja dengan sungguh-sungguh demi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki keselamatan kerja yang rendah akan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk malas dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan tidak sesuai dengan prosedur kerja hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja.

Dalam dua variabel bebas (kecerdasan emosi dan *job safety* yang lebih dominan berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah variabel *job safety* karena pada hasil uji t mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar sehingga variabel *job safety* mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan variabel lainnya.

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan terhadap pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya dari kesimpulan tersebut peneliti akan memberikan saran-saran dengan tujuan dapat bermanfaat dalam meningkatkan Kecerdasan Emosi, *Job Safety*, dan Kinerja Karyawan para karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur.

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Hasil pengujian analisis deskriptif melalui nilai mean masing-masing variabel, dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel kecerdasan emosi (X_1), *job safety* (X_2) dan kinerja karyawan (Y) adalah setuju. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kecerdasan emosi, *job safety* dan kinerja karyawan sudah baik, walaupun masih ada sejumlah karyawan yang belum merasa puas dengan penerapan kecerdasan emosi dan *job safety* yang ada.
2. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang

signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel Kinerja karyawan dapat diterima.

3. Untuk mengetahui pengaruh secara individu (parsial) variabel bebas, Kecerdasan Emosi (X_1) dan *Job Safety* (X_2) terhadap Kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel masing-masing mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan program *Job Safety* yang diberikan karyawan, karena variabel *Job Safety* mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja karyawan, diantaranya yaitu dengan memperhatikan tindakan yang diberikan karyawan untuk perusahaan dengan cara memberikan kenyamanan dan keamanan diri sehingga Kinerja karyawan akan meningkat.

2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yaitu variabel motivasi karena variabel ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Perusahaan dapat memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif dalam faktor keselamatan kerja (*job safety*) di dalam lingkungan perusahaan, hal ini bertujuan agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai, serta untuk menghindari resiko kecelakaan kerja baik dari fisik maupun psikis.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandya, Dudi dan Heru Suprihhadi. 2005. *Riset Pemasaran Prospek dan Terapan*, Edisi Pertama. Malang: Bayumedia Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Edisi revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. V. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fajar, Siti A. dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Goleman, Daniel. 2005. *Working with Emotional Intelligence*, Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi, Cetakan Keenam. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kusmaningtyas, Amiartuti. 2014. *Kinerja Karyawan*. Malang: Sinar Akademika Malang.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andy.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Maholtra, Naresh K. 2005. *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan*. Diterjemahkan: Soleh Rusyadi Maryam. Edisi keempat. Jakarta: PT. Indeks.
- Marihot, Tua Efendi Hartandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT Gasindo.

- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit erlangga.
- Pabundu, Moh. Tika. 2006. *Metodologi Riset dan Bisnis*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Rangkuti, Freddy. 2005. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal dan Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sardin. 2014. *Konsep Populasi dan Sampling serta Perhitungan Varians*. Surabaya.
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran (Falsafah, Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Sudarmanto R Gunawan. *Statistik Terapan Berbasis Komputer*, Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif, dan R & D)*. Jakarta: Alfabeta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jilid 1. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Ummah Khairul, Dimitri Mahayana, Agus Nggermanto. 2003. *Kecerdasan Milyuner, Warisan yang Mencerahkan bagi Keturunan Anda*. Bandung: Ahaa.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Jurnal

- Casmiati. Pengaruh job demand dan kecerdasan emosional terhadap kinerja dengan burnout sebagai variabel moderating pada karyawan rumah sakit banyumanik Semarang. Journal of google.
- Catarina Cori Pradnya Paramita. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) APJ Semarang. Journal of google.

LAMPIRAN 1: Surat Keterangan Penelitian

DarmaHenwa
integrated mining services

Ref: EXT-5030/L/HOP/III-16/006
Bengalon, 08 Maret 2016

Ketua Prodi Administrasi Bisnis
Universitas Brawijaya – Malang
Jawa Timur

Up. Sekretariat

Perihal : Surat Keterangan Riset / Survey Mahasiswi Universitas Brawijaya Malang

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Faruk Fauzi
Jabatan : Head of Bengalon Coal Project


Menerangkan bahwa

Nama : Paramitha Nuralina Yudianto
NIM : 125030207111010
Jurusan : Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang




Telah melakukan penelitian di PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project, Lokasi PIT B – Kalimantan Timur terhitung sejak tanggal 01 Februari s/d 01 Maret 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,
PT Darma Henwa, Tbk


Faruk Fauzi
Head of Bengalon Coal Project

PT Darma Henwa Tbk
Gedung Bakrie Tower, Lantai 8, Rasuna Epicentrum
Jl. HR Rasuna Said, Kuningan, Jakarta 12940
T. +62 21 2991 2350 F. +62 21 2911 2364, 2991 2365
www.ptdh.co.id

PENGANTAR KUESIONER

Hal : Permohonan Pengajuan Kuesisioner

Lampiran : 2 (dua) berkas

Judul Skripsi : Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* Terhadap

Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Darma Henwa Tbk

Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur).

Kepada Yth : Bapak / Ibu / Saudara/i

Karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT
B Kalimantan Timur.

Dengan Hormat,

Sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Mahasiswa diwajibkan melakukan penelitian dalam rangka memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, peneliti mengambil judul penelitian Pengaruh Kecerdasan Emosi dan *Job Safety* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B Kalimantan Timur).

Berkenaan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak / Ibu / Saudara/i untuk membantu mengisi daftar pernyataan yang telah disediakan menurut keadaan yang sebenarnya. Semua jawaban tidak akan mengganggu privasi Bapak / Ibu / Saudara/i. Peneliti menjamin kerahasiaan jawaban yang diberikan, karena jawaban tersebut hanya sebagai kepentingan akademis.

Dalam kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya atas kesediaan Bapak / Ibu / Saudara/i, yang telah meluangkan waktu untuk

LAMPIRAN 2: Kuisisioner

mengisi kuesioner ini dan penulis mohon maaf sebesar-besarnya apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak / Ibu / Saudara/i.

Hormat saya,

Paramitha Nurmalina Yudianto

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN *JOB SAFETY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan PT Darma Henwa Tbk Bengalon Coal Project Lokasi PIT B
Kalimantan Timur)

A. IDENTITAS DIRI

1. Identitas Responden

- a. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
- b. Nama :
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *)
- d. Usia : tahun
- e. Status Responden : Menikah / Belum Menikah *)
- f. Pendidikan Terakhir : SMA / D1 / D2 / D3 / S1 / S2 / S3 **)
- g. Jabatan / Staf Bagian :
- h. Masa / Lama Kerja :

*) Coret yang tidak perlu

**) Lingkari yang sesuai

B. PETUNJUK PENGISIAN

- 1. Bapak/Ibu/Saudara/i dimohon membaca pernyataan-pernyataan berikut dengan seksama.
- 2. Mohon untuk diisi dengan sebenar-benarnya, sesuai dengan kenyataan yang ada.
- 3. Bapak/Ibu/Saudara/i dipersilahkan menjawab pernyataan dengan memberi tanda ceklist (✓) pada kolom yang telah disediakan pada bagian kanan dari masing-masing pernyataan.

LAMPIRAN 2: Kuisisioner

4. Pembetulan kesalahan pengisian dilakukan dengan cara menyilang (X) tanda ceklist tersebut, kemudian pilihan yang dianggap sesuai dengan jawaban diberi tanda ceklist (√).

C. KETERANGAN PENGISIAN TABEL

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. RR : Ragu-ragu
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

LAMPIRAN 2: Kuisioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
I.	Kecerdasan emosi					
	a. Kesadaran Diri					
1.	Menyendiri daripada bertengkar dengan rekan kerja apabila sedang marah, adalah pilihan yang terbaik bagi Saya.					
2.	Saya mengetahui bagaimana harus bersikap dalam situasi yang sulit.					
3.	Saya yakin dapat melakukan pekerjaan yang sulit tanpa mengeluh.					
	b. Manajemen Diri					
1.	Saya senantiasa melakukan segalanya dengan hati-hati.					
2.	Saya senantiasa menyampaikan segala sesuatu sesuai dengan kenyataan.					
3.	Semua tindakan yang Saya lakukan dapat dipertanggungjawabkan.					
4.	Saya senang mengungkapkan pendapat pribadi dalam forum diskusi.					
5.	Saya akan menerima gagasan baru dalam forum diskusi dengan senang hati.					
	c. Motivasi Diri					
1.	Saya senang mencari berbagai cara agar target tercapai dan sesuai.					
2.	Saya adalah orang yang pertama kali tahu tentang informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.					
3.	Saya senantiasa memanfaatkan peluang yang muncul agar target tercapai.					
4.	Saya siap mengubah konsep sewaktu-waktu agar target tercapai, apabila rencana awal tidak berhasil.					
	d. Empati					
1.	Rekan kerja sering berbagi tentang persoalannya dengan Saya.					
2.	Saya senang mendekati rekan kerja dan berusaha memahami mereka.					
3.	Saya mengetahui kebutuhan rekan kerja ataupun pelanggan.					

LAMPIRAN 2: Kuisioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
4.	Saya berusaha memberikan <i>support</i> rekan kerja dengan cara memberikan saran yang membangun.					
e. Keterampilan Sosial						
1.	Saya sering melayani rekan kerja ataupun pelanggan dan mereka menyukai apa yang telah Saya lakukan dan paparkan.					
2.	Saya mampu berkomunikasi secara jelas dan meyakinkan dengan rekan kerja maupun pelanggan.					
3.	Saya termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan ketika berada dalam kelompok.					
4.	Saya akan bekerja lebih baik dalam tim.					
II.	Job Safety					
a. Kondisi Tempat Kerja						
1.	Penyusunan mesin-mesin beserta kelengkapannya di tempat kerja Saya sudah baik dan diperhatikan keamanannya.					
2.	Sistem penerangan lampu di tempat Saya bekerja sudah baik.					
3.	Kondisi peralatan kerja yang disediakan di tempat kerja Saya sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.					
b. Tindak Perbuatan						
1.	Saya selalu disiplin mengembalikan dan mengamankan peralatan apabila selesai menggunakan.					
2.	Saya menggunakan alat pelindung diri untuk menghindari resiko kecelakaan kerja.					
3.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan berdasarkan standar operasional perusahaan untuk menghindari resiko kecelakaan kerja.					

LAMPIRAN 2: Kuisiomer

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
III.	Kinerja Karyawan					
	a. Kualitas					
1.	Saya senantiasa melaksanakan dan menghasilkan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.					
2.	Saya senantiasa memperhatikan kerapian dalam pekerjaan.					
3.	Saya senantiasa teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.					
	b. Kuantitas					
1.	Saya senantiasa memenuhi semua permintaan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan.					
2.	Saya senantiasa menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan oleh perusahaan.					
3.	Saya senantiasa menghasilkan kuantitas kerja lebih baik dari karyawan lainnya.					
	c. Ketepatan Waktu					
1.	Saya senantiasa berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditetapkan.					
2.	Saya senantiasa memanfaatkan waktu luang dengan baik.					
3.	Saya senantiasa memperhatikan antara pekerjaan dengan target waktu yang menjadi harapan perusahaan.					
	d. Kehadiran					
1.	Saya senantiasa hadir tepat waktu pada jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Tingkat absen Saya tergolong rendah.					
3.	Saya senantiasa menghasilkan intensitas kehadiran dalam bekerja lebih baik dibandingkan karyawan lainnya.					

LAMPIRAN 2: Kuisisioner

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
	e. Kemampuan Bekerja Sama					
1.	Saya mampu menjalin kerja sama dengan atasan.					
2.	Saya mampu menjalin kerja sama dengan rekan kerja lainnya.					
3.	Saya mampu berkontribusi lebih baik kepada karyawan lainnya .					

Terima kasih atas partisipasinya

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	30	36.1	36.1	36.1
	4.00	50	60.2	60.2	96.4
	3.00	2	2.4	2.4	98.8
	2.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	20	24.1	24.1	24.1
	4.00	55	66.3	66.3	90.4
	3.00	5	6.0	6.0	96.4
	2.00	3	3.6	3.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	31	37.3	37.3	37.3
	4.00	50	60.2	60.2	97.6
	3.00	1	1.2	1.2	98.8
	2.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	45	54.2	54.2	54.2
	4.00	38	45.8	45.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3: Frekuensi Jawaban Responden

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	32	38.6	38.6	38.6
	4.00	49	59.0	59.0	97.6
	3.00	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	32	38.6	38.6	38.6
	4.00	51	61.4	61.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	26.5	26.5	26.5
	4.00	53	63.9	63.9	90.4
	3.00	4	4.8	4.8	95.2
	2.00	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	31	37.3	37.3	37.3
	4.00	45	54.2	54.2	91.6
	3.00	7	8.4	8.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	26.5	26.5	26.5
	4.00	51	61.4	61.4	88.0
	3.00	3	3.6	3.6	91.6
	2.00	7	8.4	8.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3: Frekuensi Jawaban Responden

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	11	13.3	13.3	13.3
	4.00	38	45.8	45.8	59.0
	3.00	22	26.5	26.5	85.5
	2.00	12	14.5	14.5	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	26.5	26.5	26.5
	4.00	53	63.9	63.9	90.4
	3.00	5	6.0	6.0	96.4
	2.00	3	3.6	3.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	25	30.1	30.1	30.1
	4.00	47	56.6	56.6	86.7
	3.00	7	8.4	8.4	95.2
	2.00	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	26.5	26.5	26.5
	4.00	55	66.3	66.3	92.8
	3.00	5	6.0	6.0	98.8
	2.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3: Frekuensi Jawaban Responden

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	33	39.8	39.8	39.8
	4.00	45	54.2	54.2	94.0
	3.00	3	3.6	3.6	97.6
	2.00	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	18	21.7	21.7	21.7
	4.00	51	61.4	61.4	83.1
	3.00	9	10.8	10.8	94.0
	2.00	5	6.0	6.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	39	47.0	47.0	47.0
	4.00	41	49.4	49.4	96.4
	3.00	3	3.6	3.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	16	19.3	19.3	19.3
	4.00	57	68.7	68.7	88.0
	3.00	8	9.6	9.6	97.6
	2.00	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3: Frekuensi Jawaban Responden

X1.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	24	28.9	28.9	28.9
	4.00	50	60.2	60.2	89.2
	3.00	8	9.6	9.6	98.8
	2.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	27	32.5	32.5	32.5
	4.00	51	61.4	61.4	94.0
	3.00	3	3.6	3.6	97.6
	2.00	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X1.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	45	54.2	54.2	54.2
	4.00	36	43.4	43.4	97.6
	3.00	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	23	27.7	27.7	27.7
	4.00	52	62.7	62.7	90.4
	3.00	6	7.2	7.2	97.6
	2.00	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3: Frekuensi Jawaban Responden

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	26	31.3	31.3	31.3
	4.00	50	60.2	60.2	91.6
	3.00	6	7.2	7.2	98.8
	2.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	23	27.7	27.7	27.7
	4.00	49	59.0	59.0	86.7
	3.00	6	7.2	7.2	94.0
	2.00	4	4.8	4.8	98.8
	1.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	42	50.6	50.6	50.6
	4.00	36	43.4	43.4	94.0
	3.00	3	3.6	3.6	97.6
	2.00	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	55	66.3	66.3	66.3
	4.00	28	33.7	33.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3: Frekuensi Jawaban Responden

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	56	67.5	67.5	67.5
	4.00	26	31.3	31.3	98.8
	2.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	32	38.6	38.6	38.6
	4.00	51	61.4	61.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	41	49.4	49.4	49.4
	4.00	41	49.4	49.4	98.8
	3.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	41	49.4	49.4	49.4
	4.00	40	48.2	48.2	97.6
	3.00	1	1.2	1.2	98.8
	2.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	24	28.9	28.9	28.9
	4.00	55	66.3	66.3	95.2
	3.00	4	4.8	4.8	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3: Frekuensi Jawaban Responden

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	11	13.3	13.3	13.3
	4.00	47	56.6	56.6	69.9
	3.00	17	20.5	20.5	90.4
	2.00	8	9.6	9.6	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	19	22.9	22.9	22.9
	4.00	49	59.0	59.0	81.9
	3.00	14	16.9	16.9	98.8
	2.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	35	42.2	42.2	42.2
	4.00	41	49.4	49.4	91.6
	3.00	5	6.0	6.0	97.6
	2.00	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	33	39.8	39.8	39.8
	4.00	48	57.8	57.8	97.6
	3.00	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3: Frekuensi Jawaban Responden

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	26	31.3	31.3	31.3
	4.00	53	63.9	63.9	95.2
	3.00	3	3.6	3.6	98.8
	1.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	42	50.6	50.6	50.6
	4.00	39	47.0	47.0	97.6
	3.00	1	1.2	1.2	98.8
	2.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	20	24.1	24.1	24.1
	4.00	40	48.2	48.2	72.3
	3.00	6	7.2	7.2	79.5
	2.00	11	13.3	13.3	92.8
	1.00	6	7.2	7.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	25	30.1	30.1	30.1
	4.00	44	53.0	53.0	83.1
	3.00	8	9.6	9.6	92.8
	2.00	5	6.0	6.0	98.8
	1.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3: Frekuensi Jawaban Responden

Y1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	36	43.4	43.4	43.4
	4.00	45	54.2	54.2	97.6
	3.00	2	2.4	2.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	44	53.0	53.0	53.0
	4.00	38	45.8	45.8	98.8
	3.00	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Y1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5.00	22	26.5	26.5	26.5
	4.00	55	66.3	66.3	92.8
	3.00	6	7.2	7.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Correlations

Correlations		X1
X1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.489** .000 83
X1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.480** .000 83
X1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.479** .000 83
X1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.593** .000 83
X1.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.602** .000 83
X1.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.655** .000 83
X1.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.595** .000 83
X1.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.651** .000 83
X1.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.624** .000 83
X1.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.578** .000 83
X1.11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.615** .000 83
X1.12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.668** .000 83
X1.13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.529** .000 83
X1.14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.587** .000 83
X1.15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.541** .000 83
X1.16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.498** .000 83
X1.17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.619** .000 83
X1.18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.523** .000 83
X1.19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.504** .000 83
X1.20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.552** .000 83

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	20

Correlations

Correlations		
		X2
X2.1	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.2	Pearson Correlation	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.3	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.4	Pearson Correlation	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.5	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
X2.6	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	6

Correlations

Correlations		Y
Y1.1	Pearson Correlation	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y1.2	Pearson Correlation	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y1.3	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y1.4	Pearson Correlation	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y1.5	Pearson Correlation	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y1.6	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y1.7	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y1.8	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y1.9	Pearson Correlation	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y1.10	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y1.11	Pearson Correlation	.374**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y1.12	Pearson Correlation	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y1.13	Pearson Correlation	.474**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y1.14	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83
Y1.15	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	83

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	83	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	15

LAMPIRAN 5: Hasil Asumsi Klasik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.566	.555	3.73821	2.147

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.789	1.268
	X2	.789	1.268

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

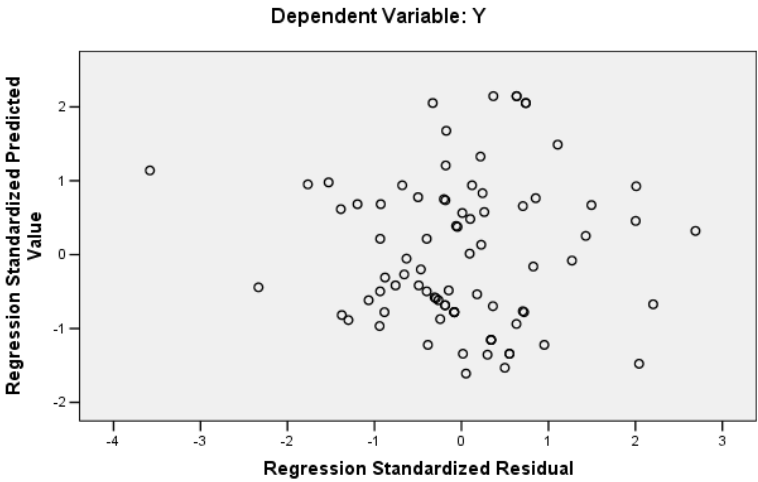
		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.69234258
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.751
Asymp. Sig. (2-tailed)		.626

a. Test distribution is Normal.

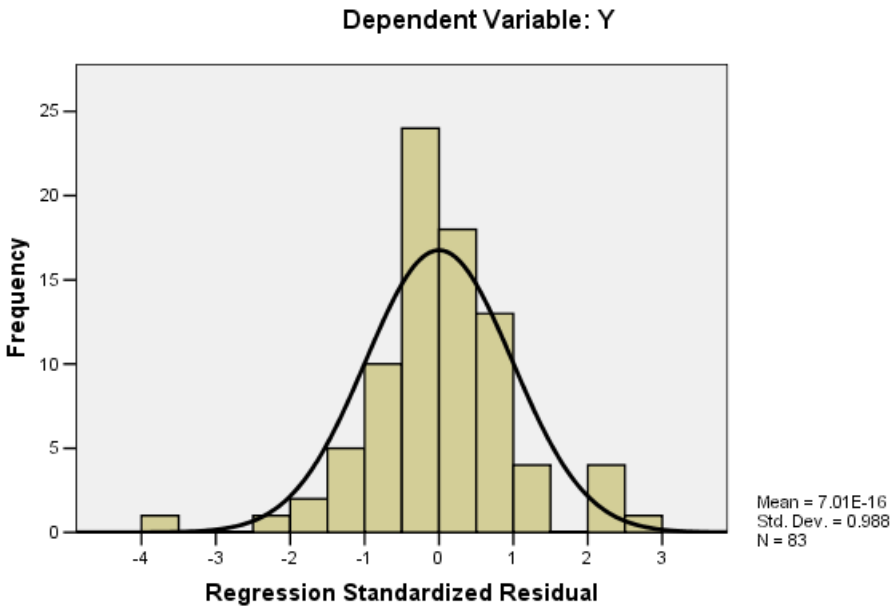
b. Calculated from data.

LAMPIRAN 5: Hasil Asumsi Klasik

Scatterplot

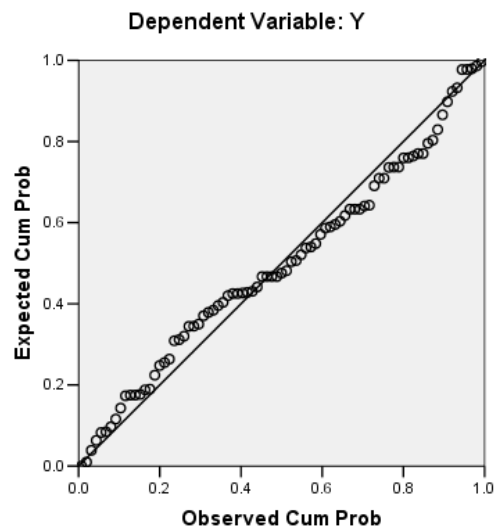


Histogram



LAMPIRAN 5: Hasil Asumsi Klasik

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	63.5904	5.60278	83
X1	84.2410	7.30952	83
X2	26.1807	2.73703	83

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.681	.597
	X1	.681	1.000	.460
	X2	.597	.460	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	83	83	83
	X1	83	83	83
	X2	83	83	83

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.566	.555	3.73821	2.147

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 6: Hasil Regresi Berganda

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1456.134	2	728.067	52.101	.000 ^a
	Residual	1117.938	80	13.974		
	Total	2574.072	82			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.024	5.171		2.132	.036
	X1	.395	.064	.516	6.217	.000
	X2	.736	.170	.359	4.331	.000

a. Dependent Variable: Y

CURRICULUM VITAE



Nama : Paramitha Nurmalina Yudianto

Tempat, Tanggal Lahir : Surabaya, 20 Juli 1995

Agama : Islam

Status : Belum Nikah

Alamat : Dusun Bendosewu RT 003 RW 001 Kecamatan
Talun Kota Blitar

No. Telepon/Hanphone : 081217115697

Email : paramithany@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan Formal:

1. TK Yayasan Pendidikan Timika tamat tahun 2000
2. SD Sentul 2 Blitar Tamat tahun 2006
3. SMP Negeri 6 Blitar Tamat tahun 2009
4. SMK Negeri 2 Blitar Tamat tahun 2012
5. Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Tamat Tahun 2016